

**FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR BANANERO DEL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA 2002-2008**



**YURIS TATIANA MEJIA CHOLÉS
EDILSA ORTEGA GARCÍA**

**UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMA NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTA MARTA D.T.C.H.
MAYO DE 2014**

**FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR BANANERO DEL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA 2002-2008**

**YURIS TATIANA MEJIA CHOLAS
EDILSA ORTEGA GARCIA**

**Tesis de Grado como requisito de grado para optar el título de
Administradora de Empresas y Negociadora Internacional**

**Directora
DIANA HENAO LOZANO
Economista**

**UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONOMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMA NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTA MARTA D.T.C.H.
MAYO DE 2014**

DEDICATORIA

A Dios Padre, pues fue Él quien me puso en este camino en el que ahora estoy satisfecha y realizada, a mis padres y a mi bebe Juan Felipe, quienes han sido mi apoyo incondicional, enseñándome valores y principios, los que hasta hoy han hecho de mí lo que soy. A mis profesores quienes fueron la guía perfecta a la hora de brindar todos sus conocimientos. A mis amigos, y a todas aquellas personas que creyeron en mí para lograr esta meta.

Yuris Tatiana

Dedico este logro al Creador, por sus bendiciones que llegan a mi vida. A mis padres, hermanos y a mi esposo que con su amor y ternura me inspiran día a día para seguir triunfando. A mis profesores convertidos en verdaderos amigos quienes apoyaron constantemente con sus conocimientos. A todos mis familiares, amigos y compañeros por la confianza y el cariño que depositaron en mí.

Edilsa

AGRADECIMIENTOS

El equipo agradece a Dios, igualmente, a las siguientes personas e instituciones; quienes de manera humilde y desinteresada aportaron sus valiosos conocimientos.

A la Dra. DIANA HENAO LOZANO, Administradora de Empresas y Economista Directora de la presente investigación, por la ayuda incondicional que nos brindó, sin su colaboración no hubiésemos podido terminar este trabajo de investigación.

A los profesores de la Facultad de la Ciencias Empresariales y Económicas, que de una u otra forma nos dieron las pautas necesarias para nuestra formación tanto personal como profesional. Y a la Universidad del Magdalena por permitirnos adquirir nuestra formación profesional.

CONTENIDO

	Pág.
ABSTRAC	10
RESUMEN	11
1. PRESENTACION	12
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1 ENUNCIADO	14
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
3. OBJETIVOS	17
3.1 OBJETIVO GENERAL	17
3.2 OBJETIVO ESPECIFICOS	17
4 JUSTIFICACION	18
5. ANTECEDENTES	20
6. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	24
6.1 MARCO TEORICO	24
6.2 MARCO CONCEPTUAL	25
7. FORMULACION Y GRÁFICAS DE LAS HIPOTESIS	33
7.1 FORMULACIÓN	33
7.2 GRAFICAS DE LAS HIPOTESI	34
8. SELECCIÓN Y MEDICION DE LAS VARIABLES DE ANALISIS	35
9. TECNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN	36
10. TECNICAS O PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS	37
11. DEMOSTRACION DE HIPOTESIS	38
12. DESARROLLO DEL TRABAJO	39
12.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR BANANERO DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	39
12.2 EMPRESAS EXISTENTES EN EL SECTOR BANANERO DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA Y SU PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO CON LAS REFORMAS LABORALES INSTAURADAS	52
12.3 COMPARACION DE LAS REPERCUSIONES DEL PRECIO DEL BANANO EN EL MERCADO INTERNACIONAL CON LA GENERACION DEL EMPLEO DEL SECTOR BANANERO DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA 1994-2008	57
13. RESULTADOS Y DISCUSION	63
14. CONCLUSIONES	68
15. RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS	74

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Empleo directo generado en el sector bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008	39
Cuadro 2. Empleo indirecto generado en el sector bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008	41
Cuadro 3. Empleo total generado en el sector bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008	42
Cuadro 4. Tipo de contratación del personal emplean las empresas del sector bananero en el Departamento del Magdalena durante el año 2009	43
Cuadro 5. Externalidades que influyen directamente en la contratación del recurso humano en la empresa	45
Cuadro 6. Mercados destino de las exportaciones de banano que presenta mayor exigencia con respecto al recurso humano contratado	47
Cuadro 7. Exigencias por parte del mercado internacional con respecto al recurso humano empleado en la producción del banano	49
Cuadro 8. Mecanismos del mercado internacional para el cumplimiento de medidas en materia laboral aplicadas por las empresas	50
Cuadro 9. Comercializadoras que operan en la vieja y nueva zona bananera	54
Cuadro 10. Mercado destino de las exportaciones del departamento del Magdalena con su respectivo costo de mano de obra	55
Cuadro 11. Calculo de los recursos dejados de percibir por los bananeros colombianos como consecuencias de la revaluación del peso 2004-2008	62

LISTA DE GRAFICAS

		Pág.
Gráfica 1.	Mercado de trabajo	28
Gráfica 2	Empleo directo generado en el Sector Bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008	46
Gráfica 3	Empleo indirecto en el Sector Bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008	41
Gráfica 4	Total empleo generado en el Sector Bananero en el departamento del Magdalena del 2002 al 2008	42
Gráfica 5	Tipo de contratación del personal emplean las empresas del sector bananero en el departamento del Magdalena durante el año 2009	43
Gráfica 6	Externalidades influye directamente con la contratación del recurso humano en la empresa	46
Gráfica 7	Mercados destino de las exportaciones de banano que presenta mayor exigencia con respecto al recurso humano contratado	48
Gráfica 8	Mecanismos del mercado internacional para el cumplimiento de medidas en materia laboral aplicadas por las empresas	49
Gráfica 9	Mercado internacional y el cumplimiento de sus medidas en materia laboral con las aplicadas por la empresa?	51
Gráfica 10	Comportamiento del euro y el dólar durante 1994-2008	57

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta	75
Anexo B. Zonas Bananeras Histórica y Nueva	76
Anexo C. Fotos tomadas a empleados de la finca Mandesa	77

ABSTRAC

The aim of this study was to evaluate the process labor flexibility in the banana sector Magdalena department in the period 2002-2008, the which was favorable for entrepreneurs, especially international marketing, standing companies like C.I. Baltimore techniques of Colombia SA, CI Banasa SA, ExpoCaribe SA, CI The Samaria SA, C.I. Banana Promotora SA Proban, C.I. Uraba Banana Union SA among others. But negative in the demand for labor which has been reduced by factors such as high costs plant, the impact of policy exchange in the evolution of labor flexibility the sector. Especially since the banana has a international market with greater involvement in Europe and the United States, countries with currencies subject to constant change thus affecting revaluation of the peso against the euro and the dollar having negative effects on labor used in the production process, which reduced due to layoffs and reduced demand for labor on most farms independent. Similar situation occurred in Traders own fields of International demand was reduced manpower. The problem of labor flexibility, has been see who wins or loses with certain provisions, which interests were favored oraffected by the modification and the manner in which distributed the risks and costs that these changes involved.

Undoubtedly, the generation of employment generated by the banana industry to the department of Magdalena, without But high maintenance costs will come subtracting competitiveness, which can be compensated technology, education and growing infrastructure and boosting domestic consumption of fruit

RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue evaluar el proceso de flexibilidad laboral del sector bananero del departamento del Magdalena en el periodo 2002-2008, el cual resultó favorable para los empresarios del sector, sobre todo las comercializadoras internacionales, destacándose las empresas como C.I. Técnicas Baltime de Colombia S.A., C.I. Banasan S.A., Expocaribe S.A., C.I. La Samaria S.A., C.I. Promotora Bananera S.A. Proban, C.I. Unión de Bananeros de Uraba S.A. entre otras. Pero desfavorable en la demanda de mano de obra la cual se ha reducido por factores como los altos costos fitosanitarios, las repercusiones de la política cambiaria en la evolución de la flexibilidad laboral en el sector. Sobre todo porque el banano tiene un mercado internacional con mayor participación en Europa y en Estados Unidos, países que poseen monedas susceptibles al cambio constante afectando así la revaluación del peso frente al euro como al dólar, teniendo sus efectos negativos en la mano de obra empleada en el proceso productivo, el cual se redujo debido a los despidos masivos y a la disminución de la demanda de la mano de obra en la mayoría de las fincas independientes. Situación similar se presentó en las fincas propias de las Comercializadoras Internacionales, se redujo la demanda de mano de obra. El problema de la flexibilidad laboral, ha sido observar quién gana o pierde con determinadas disposiciones, qué intereses se vieron favorecidos o perjudicados por su modificación y de qué manera se distribuyó los riesgos y los costos que estos cambios implicaron.

Es indudable la generación de empleo que genera el sector bananero al departamento del Magdalena, sin embargo los altos costos de mantenimiento le vienen restando competitividad, la cual puede ser compensada con tecnología, educación e infraestructura Y potenciando el consumo interno de la fruta.

1. PRESENTACIÓN

El sistema económico capitalista se encuentra apoyado de la política neoliberal que viene descargando al Estado de gastos y por el contrario busca que éste sea auto-sostenible, por ello tanto las empresas oficiales como las privadas, cada día reducen su planta de empleados, lo que se refleja en altos índices de desempleo y más empleo informal.

A nivel mundial son muchos los estragos que ha causado la implantación de este sistema, que ni los países más industrializados han sido ajenos a esta situación. Y Colombia no ha sido la excepción, su condición de país en vía de desarrollo, cuya economía se caracteriza por una incalculable e impagable deuda externa, existencia de conflictos armados, altas tasas de desempleo, creciente desigualdad económica de sus habitantes, altos índices de corrupción gubernamental. Situación que es aprovechada por algunas empresas, para conseguir mano de obra barata apoyada por legislaciones laborales de gobiernos de turnos. Esta mano de obra, es en última, la que termina pagando la ineficiencia administrativa y escasa tecnología de los procesos productivos de las empresas.

A partir de los cambios antes mencionado, se ha incorporado un nuevo y confuso término: la flexibilidad laboral, concepto que ha sido posicionado por los sectores empresariales con el argumento de eliminar las distorsiones que aumentan los costos de la producción.

Como este tema es demasiado amplio, lo centraremos al sector primario de la economía colombiana, en la actividad agrícola, específicamente en la producción y comercialización de banano, que representa una participación importante en el PIB nacional y cuya actividad económica emplea una considerable cantidad de

mano de obra, que contribuye a la disminución del índice de desempleo en las regiones donde se explota.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo tiene como objetivo evaluar la flexibilidad del mercado laboral en el sector bananero del Magdalena, para ello se recogió información de diferentes personas y entidades que han realizado investigaciones detalladas sobre los efectos de la flexibilización laboral, siendo las más destacadas las realizadas por sectores como: entes internacionales, organizaciones no gubernamentales, y algunas organizaciones sindicales quienes han realizado síntesis y reflexiones a partir de su experiencia concreta. Así mismo se aplicó una encuesta a las empresas comercializadoras internacionales de banano que actualmente se encuentran en el mercado para conocer como ha sido este proceso en el Magdalena. Partiendo de este diagnóstico se propusieron algunas alternativas de solución a la problemática.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 ENUNCIADO

En los últimos tiempos el gobierno colombiano ha sancionado una serie de leyes que conformaron una política de flexibilidad laboral cuyas características han pretendido mejorar las oportunidades de empleo, pero las algunas empresas del sector agropecuario que cultivan y comercializan banano la asumieron para desmejorar las condiciones laborales a los trabajadores.

Lo anterior es corroborado por algunos autores que se citarán más adelante, donde explican que la flexibilidad laboral, no ha sido una medida del todo eficaz para generar empleo por parte de las empresas, las cuales responden al comportamiento general del mercado, es decir, demanda y oferta de bienes y servicios, mas no de la mano de obra. Éste recurso se contrata solo si se requiere y eso se da cuando las empresas empiezan a crecer o expandirse, volviéndose económica y financieramente fuerte, respetando las condiciones laborales de sus empleados, porque las nuevas contrataciones del personal se fundamenta en un crecimiento de la empresa, lo cual debe ser suficiente para asumir las cargas propias y normales del proceso productivo.

2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

La economía colombiana es dinámica como lo muestra lo arrojado por el producto interno bruto (PIB 2012), donde la participación del sector agropecuario es significativa no solo por proveer de alimento a la población a nivel nacional sino como principal fuente generador de empleo. Porque las empresas que se dedican al cultivo y cosecha de productos agrícolas se caracterizan por demandar abundante mano de obra indirecta en los periodos de cosechas.

Centrando el tema al cultivo y comercialización del banano en el departamento del Magdalena, la situación es similar, siendo los municipios aledaños los que proveen de mano de obra a esta actividad económica. Explotándose en el departamento del Magdalena hace mas de un siglo. Siendo la cadena productiva de esta fruta es una de las mas consolidada. Sin embargo, se encuentra afectada por muchos factores tanto internos como externos que incrementan los costos de producción, sin incluir la complicación cuando baja el precio del banano en el mercado internacional, ocasionando todo ello, el desplazamiento de esta actividad económica a otro departamento cercano como es la Guajira, donde los costos son menores. Dentro de los principales costos de producción que la afectan esta la mano de obra directa como indirecta por su volumen requerido en la actividad.

Los indicadores referentes a las tasas de contratación temporal y la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, los menciona la investigación realizada en el año 2009, por el Centro de Estudios del Banano CEB de la Asociación de Bananeros del Magdalena ASBAMA, como costos de mano de obra indirecta requeridas en el cultivo de banano en períodos de cosecha, que para el año 2002 fue de 105.545 empleos indirectos y al año 2008 fue de 111.199, que triplicaron los costos de mano de obra directa, al pasar de 35.182 a 37.066 empleos directos en el mismo período.

Lo anterior, demuestra como se viene tratando la flexibilización laboral, con relación a la competitividad en el sector y no para generar empleo estable, porque en la medida que la carga laboral, disminuya los costos de producción también disminuyen. Esto es resultado del sistema económico capitalista, donde la globalización del mercado, ha hecho que muchas empresas deban ser más competitivas. Situación atractiva para la inversión extranjera, porque en Colombia su mayor ventaja competitiva son los bajos costos de mano de obra.

Cuando la empresa necesita bajar costos de producción para poder permanecer en el mercado, lo primero que hacen es recortar sus cargas laborales, que implica desmejoramiento de sueldos y despido de trabajadores. Con esta política, son los trabajadores los que tienen que soportar la ineficiencia, la incapacidad del empresario en tecnificar los procesos productivos y del mismo estado para crear mejores condiciones que afecten la competitividad de las empresas. Con el paso del tiempo se creará una reserva laboral de grandes dimensiones que podrá a competir a los trabajadores del mundo entero entre sí y crear un exceso de oferta de mano de obra, con el fin de rebajar los salarios en todas partes.

Como resultado de estas políticas, se ha intensificado el trabajo, el crecimiento del esfuerzo laboral y el deterioro de los niveles de salud y seguridad; muchas empresas subcontratan con otra el manejo del personal; así asalariados están en permanente rotación, condiciones que crean inestabilidad para estos. Un obrero se desplaza desde su propia rama u oficio tradicional hasta el paro absoluto por períodos más o menos largos de tiempo, pasando por la ocupación en oficios de menor calificación y aún en ramas diferentes de la industria y el comercio, sin excluir el "rebusque" temporal en la venta ambulante. Hoy, este deambular se da inclusive entre países. El promedio anual de días laborados por un trabajador disminuye y, entonces aumenta el número de obreros que transitan por el mismo puesto. La sobreoferta de empleo presiona los salarios a la baja, en la misma medida en que los desempleados tienen la posibilidad cierta de contratarse, desplazando a otros. Y el papel de Estado con respecto a esta situación se ha modificado en la mayoría de las economías, se ha registrado una mayor intervención en la regulación de la venta de la capacidad laboral y ha retirado el apoyo para su mantenimiento y reproducción.

¿Cómo ha afectado la flexibilidad del mercado laboral al sector bananero del Departamento del Magdalena el periodo 2002-2008?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el proceso de flexibilidad del mercado laboral en el sector bananero del departamento del Magdalena en el periodo 2002-2008.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Observar la flexibilidad laboral y su incidencia en la generación de empleo en el sector bananero del departamento del Magdalena.
- Identificar el número de empresas existentes en el sector bananero del departamento del Magdalena incluyendo los respectivos costos laborales pese las reformas laborales establecidas.
- Comparar las repercusiones del precio del banano en el mercado internacional con la generación de empleo del sector bananero del departamento del Magdalena 2002-2008.

4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación que trata el análisis del proceso de flexibilidad laboral del sector bananero del departamento del Magdalena en el periodo 2002-2008, cuya producción y exportación de banano es de antaño, pero que se encuentra desplazado por otro producto como la palma, requiriendo por ello, de manera urgente llamar la atención del Estado, las empresas del sector y a la población trabajadora de la zona y la academia, para que le ayude a buscar salida a su situación, la cual repercute en el índice de empleo al disminuirlo, afectando a un sin número de familias que subsisten de esta actividad económica.

De manera que el Estado a través de las autoridades administrativas de los entes territoriales fomente espacios de participación, de todos los sectores involucrados para buscar alternativas de solución a esta problemática.

Que todas las partes que intervienen en la cadena productiva del banano desde los propietarios de fincas independientes y comercializadoras internacional de banano procuren diseñar estrategias, que involucren la tecnificación de los procesos productivos como otra alternativa de solución, reduciendo así los costos de producción y no sea estudiada solo la reducción de los costos de mano de obra.

La población trabajadora de la zona bananera participe activamente de la situación que enfrenta y procure aprovechar de la mejor forma, los espacios de formación proporcionados por los gremios del sector. Y adquiera la conciencia que solo con la educación se puede llegar a un progreso de la región.

Y a la Universidad del Magdalena, este tipo de investigación presentó un reto, teniendo en cuenta las formaciones académicas de las autoras del presente proyecto, que para el caso fue interdisciplinaria, porque el equipo de trabajo estuvo conformado por un lado, con el perfil profesional de una Negociadora Internacional, que estudia el análisis de las variables macroeconómicas que intervienen en el comercio internacional dentro de un mercado globalizado y afectan a empresas exportadoras e importadoras. Y por otro lado, el perfil profesional de una administradora de empresas que estudia la creación, desarrollo y fortalecimiento de mipymes y el de las grandes empresas, presentes en el conglomerado empresarial compuesto por empresas de todos los tamaños, que intervienen en toda la cadena productiva del sector bananero, que requieren del invaluable aporte investigativo que le permita salir de la actual crisis económica que atraviesa, iniciando con el estudio y publicación de su situación. Hasta el momento la universidad ha formado parte activa en problemas sociales que afectan al departamento, respondiendo así a su objeto como eje de desarrollo y no puede desconocer una difícil situación que padece el sector bananero, conociendo los efectos si este sector se traslada a otro departamento, como prueba de ello, es el desarrollo de la presente investigación.

5. ANTECEDENTES

La explotación laboral es una problemática que prevalece en el tiempo, aunque cambia de escenarios no sucede lo mismo con los argumentos de sus actores, de un lado se encuentran los intereses de los empresarios (capitalistas que buscan que sus recursos se valoren y generen utilidades, haciendo esto crecer a un más sus empresas) y del otro la necesidad de supervivencia de los trabajadores para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, educación entre otras.

Numerosas investigaciones han documentado la heterogeneidad de la institucionalidad laboral de los países de América Latina, así como la elevada desigualdad social de esta región, la más alta del mundo medida según el ingreso (OIT, 2006; Altimir, 1999). Estos estudios incluyeron países con una trayectoria de regulación laboral proteccionista, a través de una fuerte presencia del Estado (Argentina, Brasil y México) o con énfasis más liberal (Costa Rica y Chile), y otros con menor protección. También aplicaron países con diferentes políticas para fortalecer la protección de los trabajadores frente a los retos de la globalización en el mundo del trabajo. Incluyendo países con diferentes niveles de ingreso, a fin de determinar si éstos influyen en el grado de efectividad de las normas laborales.¹

El documento de trabajo de Graciela Bensusán, La efectividad de la legislación laboral en América Latina, analizó la efectividad de la legislación laboral en países con problemas significativos de desigualdad social en América Latina. Se inscribe en el contexto de la doble transición económica y política por la que atravesó la región en las dos últimas décadas, concentrándose en la identificación de los problemas de diseño de los derechos individuales y colectivos que inciden en

¹ BENSUSÁN Graciela. La efectividad de la legislación laboral en América Latina. Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra. 2007

dicha efectividad, en su impacto sobre los trabajadores y en las deficiencias que presentan los mecanismos de vigilancia y aplicación. Finalmente revisa el nivel de protección a las trabajadoras en el caso de México e ilustra sus limitaciones a la luz de la experiencia de la industria maquiladora de exportación en la rama de prendas de vestir. Concluye planteando la necesidad de mejorar y ampliar la protección a los trabajadores en la región y fortalecer los aparatos de fiscalización, así como de realizar nuevas reformas a los diseños e instancias de aplicación de la legislación laboral. Sostiene también que debe aumentar la acción de los Estados y se requieren más espacios de armonización institucional a nivel regional y global para incidir sobre la efectividad de las normas laborales².

Analizando el caso particular del sector bananero, con el conflicto en la zona bananera del departamento del Magdalena en el año 1928, que trajo consigo la Masacre de las Bananeras, en donde millares de hombres y mujeres lucharon y derramaron su sangre en busca de un ideal: la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Cuyas principales causas fueron las precarias condiciones en que vivían, la prestación de servicios de salud costosos y de mala calidad y la baja remuneración ofrecida por la United Fruit Company, quienes pagaban la mitad en dinero y la otra mitad, en vales que exclusivamente eran recibidos en comisariatos de la compañía donde todo era más costoso. De manera que los trabajadores se orientaron por la idea de formar sindicatos en todas las fincas de la multinacional lo cual sólo se consiguió después de la masacre.³

Fue decisivo este hecho para el futuro desarrollo de la legislación laboral del país. Posteriormente, Colombia se adhirió, mediante la Ley 129 una serie de convenios internacionales. La importancia de la ratificación de los Convenios radica en que el país abre las puertas al establecimiento de los derechos individuales del trabajo. Que siguen garantizando los derechos de los trabajadores. Con el fortalecimiento

²Ibid.

³ Asociación Campesina de Antioquia. Boletín No. 10. La Masacre de las Bananeras y El Movimiento Campesino. Enero-Febrero de 2010

del sistema capitalista, muchos derechos que habían alcanzados los trabajadores como resultado de continuas luchas, pronto se fueron perdiendo. Y con esto fue reemplazándose el empleo por desempleo.

En el país la magnitud del problema del desempleo, ha generado algunos estudios que han señalado que si bien, buena parte del incremento del desempleo colombiano en los últimos años era atribuible a la caída de la actividad económica, las rigideces que presentaba la legislación laboral constituían una barrera estructural para la creación de nuevos puestos de trabajo (véase, i.e., Echeverry *et al* 2001; Santa María Rojas 2001; Clavijo y Lozano, 2001; Núñez y Bonilla, 2000)⁴. También se ha indicado que la anterior legislación laboral, cuyo propósito era la protección de los trabajadores, paradójicamente condujo a muchos empresarios a abstenerse de contratar o incluso despedir empleados debido a las expectativas de mayores costos futuros (Santa María y Rojas 2001). Sobre la base de tales argumentos, el gobierno colombiano promovió la aprobación de una reforma a la legislación laboral para flexibilizar aún más las normas que regulan la contratación y el despido de trabajadores, entre otros aspectos. En términos generales, dicha reforma coincide con la premisa de la economía neoclásica según la cual las reducciones del costo laboral conducen a aumentos en la demanda de trabajadores y reducciones en la tasa de desempleo⁵.

En contraste, otros autores señalan que las estrategias de reducción del desempleo mediante la flexibilización de las normas laborales para facilitar reducciones en el salario real pueden agravar la pobreza y deteriorar el bienestar de la sociedad (véase i.e., Van der Hoeven, 2000; Atkinson, 1998 y UNICEF Colombia, 2002). Para el caso colombiano, se ha señalado que un gran número de pobres son trabajadores y que una flexibilización del mercado laboral que no

⁴Ibid.

⁵ISAZA CASTRO Jairo Guillermo. Economista de la Universidad Católica de Colombia. Profesor Universidad de la Salle. Flexibilización Laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. 2003

tenga en cuenta este dato, podría deteriorar la posición de los asalariados con menor remuneración (UNICEF Colombia, 2002, p. 22-23)⁶.

Otro estudio denominado Flexibilización Laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano y elaborado por Jairo Guillermo Isaza Castro profesor investigador de la Universidad de la Salle, analiza hasta que punto es factible que la flexibilización de las normas laborales puede reducir sustancialmente la tasa de desempleo en Colombia, sin producir un deterioro en los niveles de pobreza y desigualdad de la riqueza⁷.

A nivel departamental se destaca el documento de Joaquín Vilorio que estudió el comportamiento de la economía bananera del departamento del Magdalena durante la última década (1997-2007) que analizó los efectos que ha tenido la revaluación del peso sobre este sector económico.

⁶Ibid.

⁷Ibid.

6. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

6.1 MARCO TEORICO

Existen corrientes que explican el surgimiento de la flexibilidad en el mercado de trabajo, pero se mencionará la que se identifica con la presente investigación:

Corriente escéptica de la flexibilidad, esta postura en torno al debate de la flexibilización, denominada *Escéptica*, para la cual, la flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo. En este sentido, la cuestión fundamental consiste en conseguir una redistribución regresiva de la renta y del poder, sin que ello tenga porqué suponer ganancias significativas de eficiencia. Por lo cual, “ni las raíces del paro se encuentran en una deficiencia de ‘flexibilidad’ ni, por tanto, una política flexibilizadora, conseguirá mejoras en el ámbito del empleo. A lo más, se conseguirá un cierto ‘reparto’ del desempleo a costa de un mayor debilitamiento del poder de los grupos organizados en el mercado de trabajo”. Según esta corriente, el debate carece de relevancia e incluso puede tener el efecto negativo de apartar la atención de las verdaderas soluciones de los problemas económicos actuales y que las medidas que pueden tomarse en este ámbito serían inoperantes o que, en el peor de los casos, pueden tener efectos contrarios a los previstos.⁸

Pero la flexibilidad en el mercado laboral involucra al derecho. Tradicionalmente el derecho laboral ha tenido como fin regular la relación de trabajo restituyendo la equidad entre las partes que la componen, a través del establecimiento de

⁸ CHAVEZ RAMIREZ, Irma Paulina. Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y Conceptos. Revista de la Facultad de Economía. BUAP.

diversos derechos y obligaciones que conducen a la superación de las perniciosas consecuencias sociales que la evidente desigualdad de las partes tienden a generar⁹.

Desde la perspectiva económica esta normativa protectora del trabajador ha sido interpretada como rígida lo cual ha conducido a la flexibilización del derecho laboral, al menos, en cuatro escenarios¹⁰:

- 1) En el tiempo de trabajo: adaptando la jornada laboral para facilitar las labores de la empresa, para adecuarla a las necesidades del trabajador o para disminuir los tiempos totales (semanal o anual) de trabajo.
- 2) En las funciones de los trabajadores: permitiendo que el trabajador cambie de funciones, siempre que esta alternativa se encuentre establecida en su contrato, de modo de evitar abusos.
- 3) En los despidos y contratos: facilitando el despido de trabajadores al disminuir los requisitos para hacerlo. Asimismo, autorizando los contratos de trabajo atípicos o precarios.
- 4) Vínculo entre el salario y las utilidades de la empresa.

6.2 MARCO CONCEPTUAL

El Trabajo. En primera instancia, según De la Garza trabajo significa “cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano”.¹¹ Según Texanos cuando hablamos del trabajo no se hace referencia sólo a una actividad formalizada y acotada, sino a un conjunto de relaciones

⁹BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, EXTENSIÓN Y PUBLICACIONES. Santiago de Chile. 2005

¹⁰Ibid.

¹¹DE LA GARZA, Enrique. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica, México. 2000.

complejas, así como, interdependencias, posiciones y actitudes sociales que se encuentran relacionadas con el hecho o tarea laboral que cada persona realiza. Por esto, es que el trabajo afecta directamente la naturaleza de las relaciones sociales en muchos aspectos y, sobre todo, a las relaciones más directamente conectadas con la estratificación social, debido a que de otra forma, las sociedades se hubieran paralizado y la mayor parte de la gente se hubiera quedado sin poder satisfacer las necesidades vitales. Es decir, el trabajo no sólo permite cubrir la necesidad vital de subsistir, sino también la necesidad social de cooperar, de participar y de ubicarse en el conjunto social, y la necesidad creativa de permanecer activos, de realizar algo¹².

El marco legal que soporta la flexibilización en Colombia. Reforma laboral de Álvaro Uribe Vélez, con la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002, por el cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Se decreta la definición del sistema de protección social, se define un subsidio al empleo para la pequeña y mediana empresa, beneficio que sólo se otorgará a la empresa por los trabajadores adicionales que devenguen un salario mínimo legal vigente, según definición del Gobierno Nacional. Se crea el Régimen de Protección al Desempleado, como subsidio temporal administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual se otorgará en las épocas que señale el Gobierno Nacional, previo concepto del Conpes. Se crea el Régimen especial de aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al Servicio Nacional de Aprendizaje y a las Cajas de Compensación Familiar. Estarán excluidos del pago de los correspondientes aportes los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, con algunas características o condiciones, siempre que estos no devenguen más de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Se crea el Régimen de organización y

¹² TEXANOS, José. (2001). El trabajo Perdido ¿Hacia una civilización Postlaboral? Biblioteca Nueva, España.

funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar. Y se realiza una actualización de la relación laboral y la relación de aprendizaje, donde se modifica la jornada de trabajo ordinaria y nocturno quedando así el artículo 160 del C. S. T.: el trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Y el nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). Y por último, la protección de aportes y otras disposiciones, donde se obliga a prestar los servicios de salud al empleado, pese a que la empresa no reporte el pago a su debido tiempo, sin exceder éste los seis (6) meses.

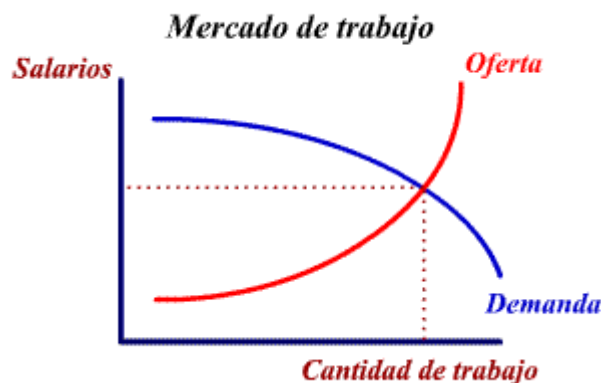
Según el abogado José Alvear Restrepo el impacto de la reforma laboral del 2002, cuyo objetivo principal era incrementar la generación de empleo y ampliar la protección social, los estudios de evaluación concluyen que lo que logró fue reducir los costos laborales y no sirvió para fortalecer el empleo. Su objetivo fue introducir mayor flexibilidad a la contratación laboral, reducir costos y estimular a los empresarios a fortalecer la modalidad de contrato de aprendizaje

Mercado Laboral: El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía. El mercado de trabajo se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

La función de demanda de trabajo (solicitud de trabajo por parte de las empresas) tiene pendiente negativa respecto al salario: Cuanto más bajos sean los salarios

reales más trabajo demandarán las empresas. Mientras que la oferta de trabajo tiene pendiente positiva respecto al salario: Cuanto más elevados sean los sueldos, la gente querrá trabajar más. El equilibrio en el mercado de trabajo viene determinado por el punto de cruce de las dos curvas anteriores:

Gráfica 1. Mercado de trabajo



Fuente: Mercado de Trabajo. Tomado de <http://www.aulafacil.com/>

Dos de las principales escuelas de pensamiento económico, la escuela clásica y la escuela keynesina, discrepan sobre cuál es la situación en la que se encuentra habitualmente este mercado: según la escuela clásica el mercado de trabajo está siempre en situación de pleno empleo. Esto se debe a que los salarios son sensibles a la baja: si hay desempleo los salarios tienden a bajar (los parados estarán dispuestos a trabajar por menos dinero). Esta disminución de los sueldos lleva a las empresas a contratar más mano de obra, haciendo que el paro desaparezca¹³.

Según los keynesianos, el mercado de trabajo no está siempre en situación de pleno empleo, sino que puede existir paro. Esto se explica porque los salarios a corto plazo son rígidos a la baja: aunque haya desempleo los sindicatos no van a aceptar una bajada de sueldos lo que impedirá que aumente la demanda de

¹³<http://www.aulafacil.com/Macro/Lecc-22-macro.htm><http://www.aulafacil.com/Macro/Lecc-22-macro.htm>

trabajo¹⁴. En todo caso, el punto de equilibrio en el mercado de trabajo, es aquel donde se cortan la oferta y la demanda (ya sea el de pleno empleo o no), determinará el número de personas que van a participar en el proceso productivo.

Flexibilidad Laboral: Para los economistas, flexibilidad laboral se refiere a la capacidad que tienen los salarios (nominales) de aumentar o disminuir según la situación del mercado de trabajo. Sin embargo, el concepto de flexibilidad laboral es mucho más amplio e incluye la capacidad de adaptación. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico define a la flexibilidad del mercado de trabajo como la capacidad que tienen los particulares e instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias. Esta definición no especifica los medios que permiten adaptarse a las nuevas circunstancias¹⁵.

En un sentido más restringido, flexibilidad laboral expresa cómo las políticas de empleo deben adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico. La Oficina Internacional del Trabajo, considera a la flexibilidad laboral como la capacidad del mercado de trabajo de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, sociales y tecnológicas. Pero aún así, definiciones como esta, tiene sesgo porque se concentra en los medios específicos para lograr la adaptabilidad de las políticas de empleo a condiciones particulares.¹⁶

Existen dos criterios o enfoques de la flexibilidad laboral. Para el primer criterio, consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial se ajusten a las condiciones económicas inestables y fluctuantes¹⁷. Mientras que para un segundo criterio, la flexibilidad busca revertir los beneficios logrados por los trabajadores, entre los que se pueden mencionar deprimir los salarios reales,

¹⁴Ibid.

¹⁵LAGOS, R. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? Revista de la CEPAL, 54.

¹⁶ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO —OCDE— (1986). Labour market flexibility. A report by a high level group of experts to the Secretary General. Paris, mayo.

¹⁷OP. Cit LAGOS.

poner término a la protección de los trabajadores y de acelerar el ritmo de trabajo. Ambos criterios son importantes ya que ponen en evidencia, la necesidad de modificar las instituciones laborales, justificadas por los cambios de las condiciones económicas; y, por la introducción de una mayor flexibilidad tiene efectos sobre los trabajadores.

Se pueden distinguir tres tipos de flexibilidad: flexibilidad de los costos laborales, flexibilidad numérica y flexibilidad funcional. Según Lagos se entiende por flexibilidad de los costos laborales al grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variaciones de las condiciones económicas en general y el desempeño de las distintas empresas¹⁸. Esta consta de dos elementos: los costos salariales y los costos no salariales. Los *costos salariales* se refieren a la remuneración bruta pagada a los asalariados, en tanto que los *costos no salariales* son las contribuciones y cargos obligatorios pagados por el empleador¹⁹. Aquí, los altos niveles de desempleo responden a la rigidez de esto costos hacia la baja. Una de las formas de reducir el desempleo es contar con una mayor flexibilidad salarial, que busca reducir o eliminar los obstáculos que impiden alcanzar el equilibrio de los salarios. Se pueden citar: la indización de salarios, los salarios mínimos garantizados, las elevadas prestaciones de desempleo y los altos costos no salariales.²⁰

Una mayor flexibilidad salarial se justifica principalmente por el hecho de que una reducción o eliminación de los salarios mínimos, genera algunos puestos de trabajo potenciales con bajos salarios. Sin embargo, este argumento ha sido cuestionado. Algunos estudios indican que una disminución generalizada de los salarios tiene efectos mínimos sobre el desempleo. Además, se sostiene que la eliminación de los salarios mínimos obstaculiza el progreso técnico, debido a que

¹⁸Ibit.p, 54.

¹⁹Ibid.

²⁰Ibid.

reduce la presión para modernizar la maquinaria, lo cual podría provocar baja competitividad, cierre de empresas y por ende, un mayor desempleo.²¹

Otro tipo de flexibilidad es la numérica compuesta por el ajuste de la fuerza de trabajo y el ajuste de las horas laborales. El primero se refiere a la “flexibilidad numérica externa” que representa la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajadores para responder a las variaciones de la demanda o a los cambios tecnológicos. La falta de esta se debe a que las reglamentaciones que protegen el empleo impiden adaptar los recursos humanos a las condiciones del mercado. Haciendo los despidos difíciles y onerosos, y las empresas se abstienen de realizar nuevos contratos laborales. Para aumentarla es necesario relajar las leyes de despido o los acuerdos de relaciones laborales y recurrir más a los contratos de plazo fijo, trabajo temporal y trabajo a jornada parcial. El segundo, se conoce como “flexibilidad numérica interna”, que se refiere a la libertad que tienen las empresas para modificar el número de horas laborales, sin variar la cantidad de empleados. La cual es considerada como beneficiosa para ambas partes (trabajadores y empresarios) y puede contribuir a conciliar sus intereses. La reducción de la jornada de trabajo podría crear puestos de trabajo, al distribuir los puestos disponibles entre un mayor número de trabajadores. Es la flexibilidad de mayor aceptación. Los sindicatos la aceptan como una forma de lucha contra el desempleo; además, representa un cambio de actitud frente al trabajo y la recreación. Por su lado, los empresarios están interesados en ampliar la jornada normal para aprovechar el mayor tiempo posible su maquinaria, para lo cual pueden aumentar los turnos de trabajo²².

Y por último, se encuentra la flexibilidad funcional que se refiere a la capacidad de una empresa para utilizar eficazmente su fuerza de trabajo variando la labor que desempeña ante modificaciones en el volumen de trabajo y las posibilidades que

²¹STANDING, G. (1986). Labour flexibility: cause or cure for unemployment? PublicLectures Series, No. 25, Ginebra, IIEL.

²²Ibid.

ofrecen las nuevas tecnologías. Este tipo de flexibilidad depende de la capacidad de las empresas de reorganizar los puestos de trabajo, así como de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a una serie de tareas de diversos niveles de complejidad. Desde el punto de vista de los trabajadores, la flexibilidad funcional es preferible a la flexibilidad de los costos laborales y la flexibilidad numérica, ya que no implica una reducción de salarios o a una restricción de los derechos laborales. Además, les permite utilizar mejor sus conocimientos, involucrarse más en el proceso productivo y jugar un papel más activo dentro de la empresa.

Sector Bananero: La estructura del sector bananero está conformado por productores de fruta (países, regiones o ciudades), Ecuador, Panamá, Costa Rica, Colombia entre otros. En Colombia se cultiva el banano en fincas ubicadas en los departamentos Antioquia (Urabá) y el Magdalena (Aracataca, Fundación, Zona Bananera, Ciénaga, Santa Marta y La Guajira (Dibulla), pero es comercializada al exterior a través de las comercializadoras internacionales (CI), para que lleguen tanto a consumidores nacionales como internacionales. En este mismo sector se encuentran las fundaciones, las asociaciones y agremiaciones que se encargan de fortalecer la responsabilidad social del sector y realizar estudios relacionados con la actividad.

7. FORMULACION Y GRÁFICAS DE LAS HIPOTESIS

7.1 FORMULACION

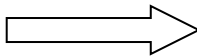
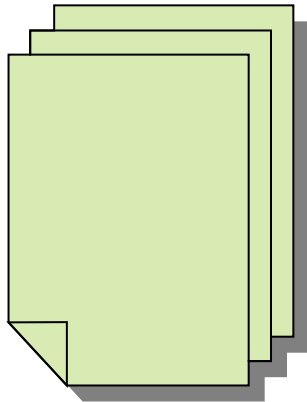
Hipótesis General: Analizando el proceso de flexibilidad laboral del sector bananero del departamento del Magdalena en el periodo 2002-2008, se podría decir, que esta flexibilidad afecta la generación de empleo, por requerir demasiada mano de obra en su proceso productivo, haciendo estos costos sean sensibles a las variaciones de las condiciones económicas en general y el desempeño de las empresas.

Hipótesis Específicas:

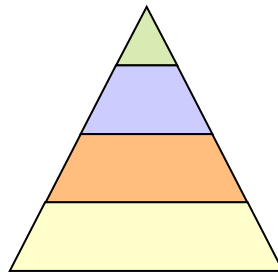
- Observando la flexibilidad laboral y su incidencia en la generación de empleo en el sector bananero del departamento del Magdalena, podría no ser suficientemente efectiva ante la carencia de tecnología del proceso productivo del sector.
- Identificando el número de empresas existentes en el sector bananero del departamento del Magdalena y los costos laborales respectivos pese las reformas laborales establecidas se evidencia una realidad que afecta negativamente el índice de empleo y desempleo del municipio Zona Bananera.
- Comparando las repercusiones del precio del banano en el mercado internacional con la generación de empleo del sector bananero del departamento del Magdalena 2002-2008, se podría establecer que esta relación directamente proporcional al aumento de la demanda de la fruta mayor es la cantidad de personas a contratar para responder al consumo.

7.2 GRÁFICAS DE LA HIPÓTESIS

La flexibilidad laboral afecta



Al sector bananero por necesitar demasiada mano de obra en su proceso productivo



Siendo estos costos sensibles a las variaciones de las condiciones económicas en general y el desempeño de la empresas.

8. SELECCIÓN Y MEDICIÓN DE LAS VARIABLES DE ANÁLISIS

En el mercado laboral las variables son:

- Oferta de trabajo
- Demanda de trabajo
- El salario

Variable (Definición nominal)	Dimensión (Definición operativa)	Indicador (Definición operativa)	Cuantificador (Definición operativa)
Oferta de trabajo. Son todas las personas que venden servicios de trabajo como trabajadores.	-Empleados disponibles en el mercado.	-Volumen de empleados disponibles en el mercado.	Tasa de desempleo.
Demanda de trabajo. Son las empresas o empleadores de la economía que requieren de trabajadores para desarrollar su objeto social-	-Puestos de trabajos vacantes.	-Volumen de puestos de trabajos vacantes.	Tasa de ocupación
Salario. Es la obligación que tiene una empresa de pagar en dinero al trabajador como contraprestación por la realización de una labor o trabajo.	-Sueldos y salarios	Pagos recibidos por la familia derivados de una relación laboral	Pesos diario/semanales/ quincenales o mensuales Pesos por tarea o actividad

9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se toma como población y muestra objeto de estudio a 27 empresas comercializadoras internacionales de banano ubicadas en la Zona Bananera y serán igualmente la muestra. En atención a que la población es homogénea en términos de técnicas de producción y utilización de insumos, pero diferentes en términos de extensión.

Recolección de la información.

Información de fuente Primaria. Se realizó una encuesta a las empresas comercializadoras de banano en el departamento.

Información de fuente secundaria. Para la realización del trabajo se utilizarán también textos libros, artículos y ensayos de autores reconocidos que estén relacionados con el tema en cuestión para estructurar un acervo teórico importantes que contribuya al análisis de la información.

10. TECNICAS O PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS

La información se recopiló, se seleccionó, organizó, resumió y analizó, aplicando para ello adecuadas técnicas estadísticas, luego se procedió al análisis de los resultados, donde se tuvo en cuenta la formulación de los mismos objetivos de la investigación establecidos. Con los anteriores resultados se hizo posteriormente un resumen.

Una vez resumida, se organizó la información con la finalidad de presentar en forma ordenada las características del problema en estudio, de tal manera que se pudo obtener una visión de conjunto que facilitó el desarrollo del estudio.

11. DEMOSTRACION DE HIPOTESIS

Para entrar a demostrar lo establecido en las hipótesis general y específica, se implementó una encuesta a las empresas del sector bananero del departamento del Magdalena, para corroborar la información obtenida y entrar confirmar si las hipótesis establecidas eran ciertas o no.

12. DESARROLLO DEL TRABAJO

12.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR BANANERO DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA.

La alta participación rural en Zona Bananera tiene su explicación histórica, en el sentido que el cultivo del banano consolidó demográficamente a la cabecera municipal de Ciénaga, en el norte, y Aracataca, en el sur, mientras a la largo de la Zona se desarrollaron pequeños poblados que aportaban mano de obra a la actividad bananera como Rio frío, Guacamayal, Sevilla, Orihueca, Tucurinca, Varela, Soplador, entre otros.²³

Tomando como referencia la investigación efectuada por Viloría, se extrajo el empleo directo generado por el sector bananero en el departamento del Magdalena del 2002 al 2008²⁴.

Cuadro 1. Empleo directo generado en el sector bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008

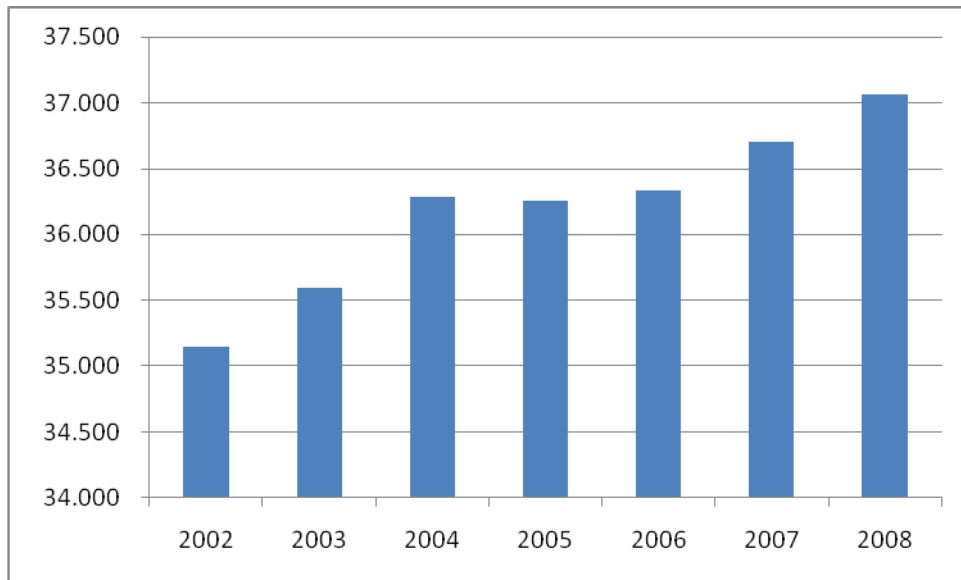
Productos	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Empleo banano	35.152	35.592	36.287	36.251	36.336	36.700	37.066

Fuente: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural MADR 2008

²³ Ibid. Pag. 13

²⁴Op. Cit VILORIA.

Gráfica 2. Empleo directo generado en el Sector Bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008



Fuente: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural MADR 2008

En la gráfica se observa como este tuvo sus mejores momentos en los años 2004, 2007 y 2008. Pero durante los años 2002 y 2003 debido a los problemas administrativos que enfrentaron las fincas bananeras por la inseguridad en la zona, acarreo un descenso importante en los niveles de inversión en las plantaciones en labores como la fertilización y el control de drenajes, acentuando la baja en la productividad por hectárea y generando un impacto negativo en la calidad de la producción.

En el período 2002-2008, el empleo directo generado por la actividad bananera a se incrementó 5,4%, al pasar de 35.152 mil a 37.066 mil empleos.

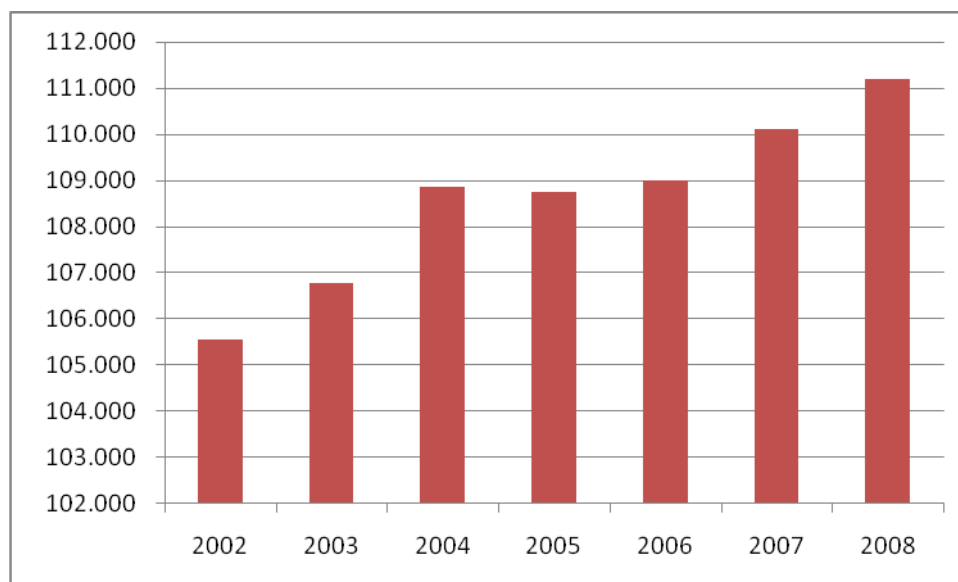
Cuadro 2. Empleo indirecto generado en el sector bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008

Productos	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Empleo banano	105.545	106.776	108.862	108.754	109.009	110.100	111.199

Fuente: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural MADR 2008

De igual manera, para obtener los datos del empleo indirecto generado en la Zona Bananera del Magdalena, se tomó como referencia el documento de Vilorio en lo que hace referencia al empleo.

Gráfica 3. Empleo indirecto en el Sector Bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008



Fuente: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural MADR 2008

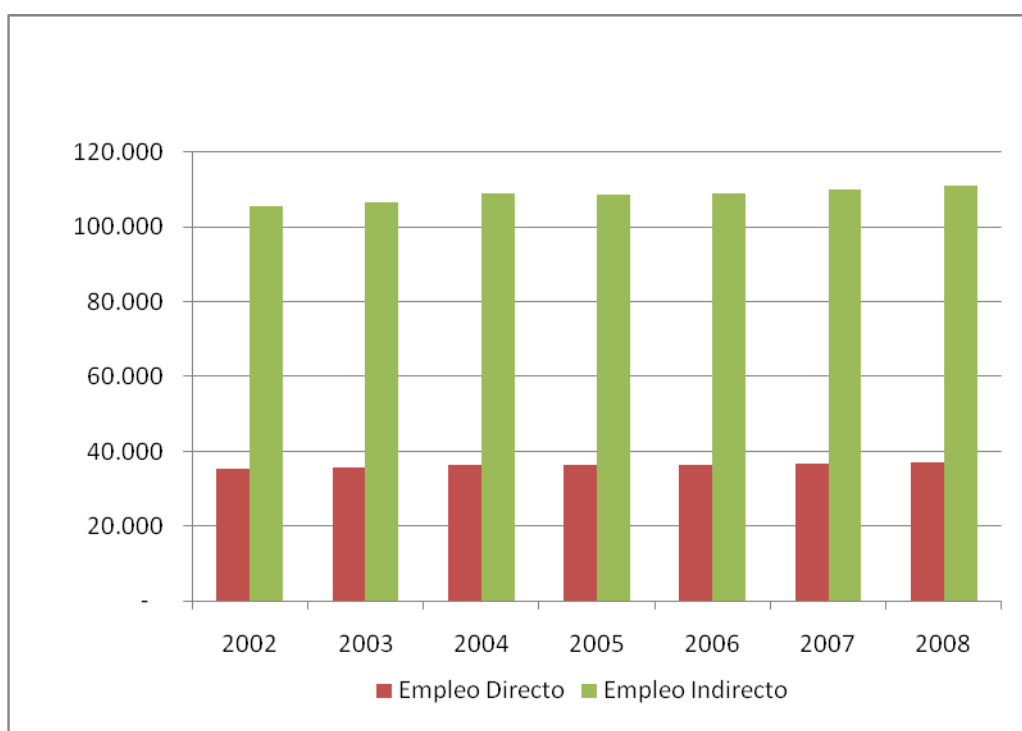
En la gráfica se observa como el empleo indirecto presento el mismo comportamiento del empleo directo. Teniendo mayor demanda de mano de obra en los años 2004, 2007 y 2008. Mientras que en los años 2002 y 2003 se redujo la contratación del personal indirecto.

Cuadro 3. Empleo total generado en el sector bananero del departamento del Magdalena del 2002 al 2008

Tipo de empleo	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Empleo Directo	35.152	35.592	36.287	36.251	36.336	36.700	37.066
Empleo Indirecto	105.545	106.776	108.862	108.754	109.009	110.100	111.199
Total Empleo	140.697	142.368	145.149	145.005	145.345	146.800	148.265

Fuente: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural MADR 2008

Gráfica 4. Total empleo generado en el Sector Bananero en el departamento del Magdalena del 2002- al 2008



Fuente: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural MADR 2008

Haciendo una comparación del empleo directo con el empleo indirecto generado en la Zona Bananera del departamento del Magdalena, se encontró que el indirecto triplica el directo, es decir que por cada empleo directo se contratan 3 de

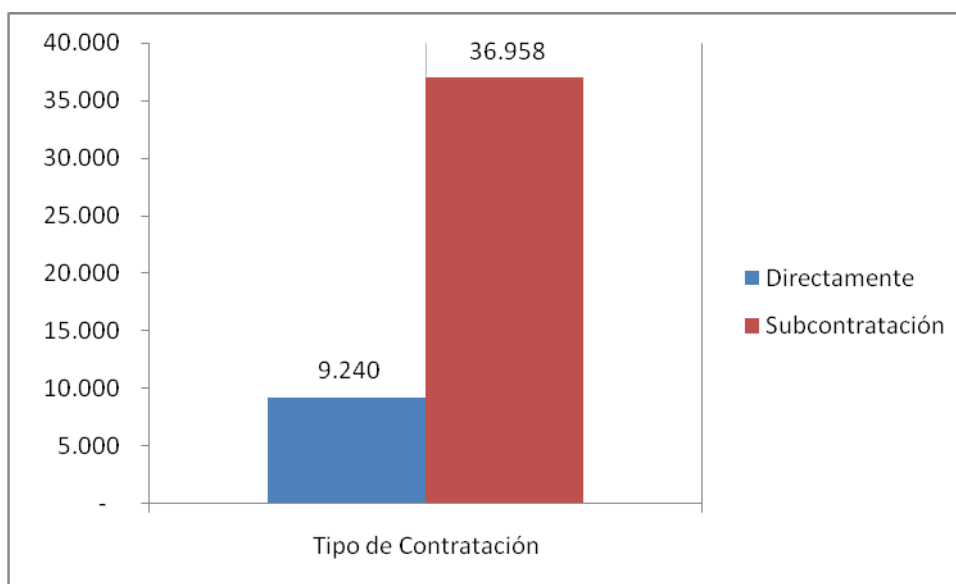
manera indirecta durante el mismo año. Permaneciendo uniforme el comportamiento de la demanda laboral en el sector durante casi toda década comprendido entre el 2002-2008.

Cuadro 4. Tipo de contratación del personal emplean las empresas del sector bananero en el Departamento del Magdalena durante el año 2009

Tipo de Contratación	Cantidad
Directamente	9.240
Subcontratación	36.958
Total	46.198

Fuente: Centro de Estudios del Banano CEB

Gráfica 5. Tipo de contratación del personal emplean las empresas del sector bananero en el departamento del Magdalena durante el año 2009



Fuente: Centro de Estudios del Banano CEB

A pesar de la amenaza que representa desde hace aproximadamente 10 años el cultivo del palma en las zonas bananeras del departamento, el cultivo del banano sigue siendo representativo en demanda de mano de obra, aunque no como

antes, según el Centro de Estudios del Banano CEB, esta actividad generó en el 2009 un total de 46.198 empleos en el Departamento, de los cuales 9.240 son contratados directamente y 36.958 son contratados de manera indirecta a través del uso de subcontratación con bolsas de empleos. Como se mencionó anteriormente, la razón a esta reducción no se debe a la pérdida de competitividad de la fruta, sino por el desplazamiento de la actividad al departamento de La Guajira

El banano sigue siendo parte de las exportaciones tradicionales del país, es el producto agrícola que ocupa el tercer puesto en exportación en el país después del café y las flores. Su cultivo y comercialización ha generado divisas y empleo. De ahí la importancia de su permanencia, fortalecimiento y crecimiento como actividad económica en el departamento del Magdalena.

Pero llama la atención el drama social que está viviendo la zona bananera del Magdalena: ante la crisis de la actividad bananera, la palma de aceite ofrece una alternativa rentable y segura para los cultivadores, pero así mismo deja sin empleo, directo e indirecto, a muchos trabajadores en el departamento (más de 33.000 en el caso del ejemplo hipotético Planteado), generándose un problema social difícil de resolver. No se trata de rechazar los cultivos de palma por supuesto, sino buscarle alternativas diversas al problema del banano, para que no estalle en una crisis social en esta zona del departamento del Magdalena.²⁵

Sobre todo porque mientras el empleo indirecto tuvo tasas de crecimiento que pasaron de 106 mil a 111 mil empleos indirectos, en el cultivo de palma el empleo indirecto fue de 46 mil a 88 mil. Así mismo el índice de empleo directo en el banano fue de 0,83 por hectárea. Este comparativo, muestra que el empleo bananero ha estado prácticamente estancado, mientras la economía palmera aparece en plena expansión, aquí la demanda de mano de obra descende a 0,16.

²⁵Ibid P. 45.

Si hipotéticamente se sustituyeran esas mismas hectáreas de banano por palma de aceite, entonces el empleos directo serían cerca de 1.800 y los indirectos, 2.850.²⁶ Es decir, mientras el banano genera por cada empleo directo tres indirectos, en la palma de aceite esta relación es de 1 a 1,5²⁷.

Cuadro 5. Externalidades que influyen directamente con la contratación del recurso humano en la empresa

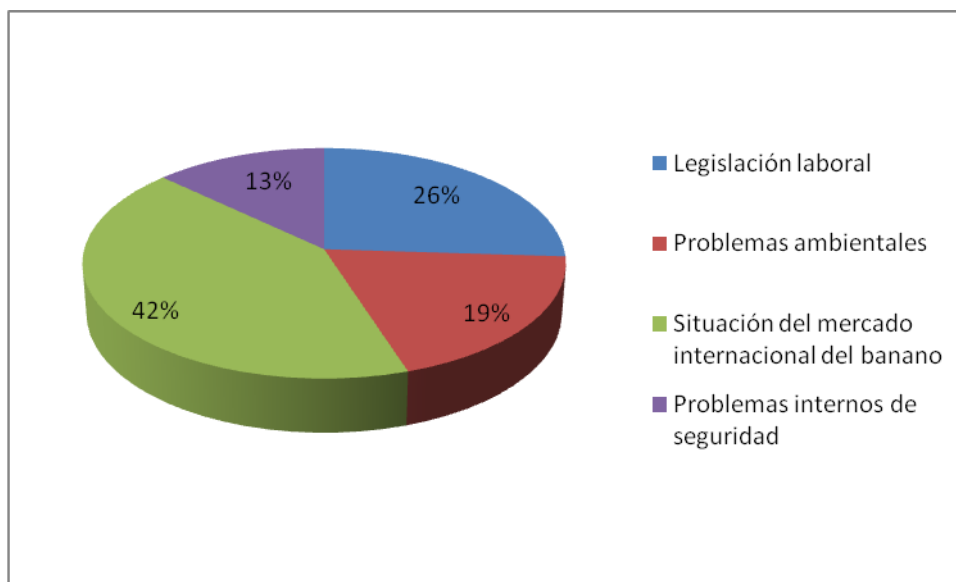
Externalidades	Porcentaje %
Legislación laboral	26
Problemas ambientales	19
Situación del mercado internacional del banano	42
Problemas internos de seguridad	13

Fuente: Encuesta de las autoras

²⁶ Ibid. P. 44

²⁷ Ibid. P. 42-43.

Gráfica 6. Externalidades que influyen directamente con la contratación del recurso humano en la empresa



Fuente: Encuesta de las autoras

Luego de aplicar la encuesta las comercializadora internacionales de banano ubicadas en el departamento, se evidenció que de las externalidades que mayor influencia tiene en la contratación del recurso humano es la situación del mercado internacional del banano con un 42%, seguida por la legislación laboral con una participación del 26%, luego los problemas ambientales con el 19% y la que menos influyó fueron los problemas internos de seguridad con una participación del 13%

La razón a lo anterior, es que uno de los principales mercado a donde se exporta el banano es hacia Estados Unidos, cuando se presentan una devaluación del dólar frente a las demás monedas, la situación afecta directamente a los productores y comercializadoras, porque los ingresos por ventas disminuyen, y cuando esto sucede se presentan por lo general recorte de personal sobre todo de mano de obra indirecta. Que es la misma situación cuando existe sobre oferta en

el mercado internacional, donde se reducen las cuotas de participación de las empresas.

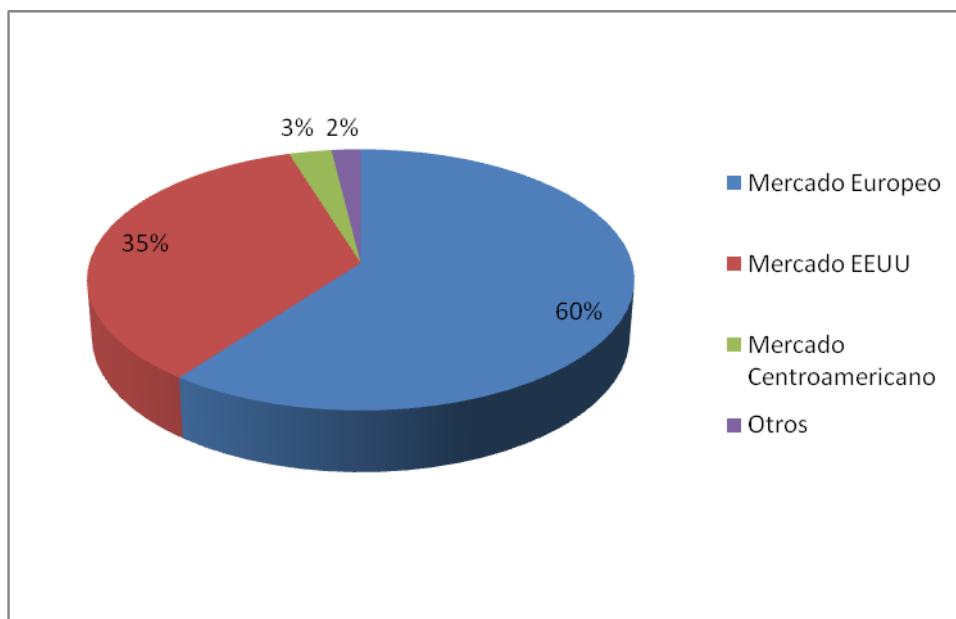
En lo que respecta a la legislación laboral, está en los últimos años ha favorecido a las empresas del sector, sin embargo la preocupación por el incremento de los costos y la disminución de las utilidades están haciendo que los productores decidan desplazarse a otro departamento, diversificar o cambiar sus cultivos, restando así participación en el cultivo y comercialización del banano fuente generadora de empleo en el departamento del Magdalena.

Cuadro 6. Mercados destino de las exportaciones de banano que presenta mayor exigencia con respecto al recurso humano contratado

Mercado destino Exportaciones de banano	Toneladas	Porcentaje %
Mercado Europeo	235.038	60%
Mercado EEUU	136.461	35%
Mercado Centroamericano	11.107	3%
Otros	7.604	2%
Total	390.210	100%

Fuente: Las autoras tomando información del Centro de Estudios del Banano – CEB de ASBAMA, datos suministrados por la CONTRADE 2008

Gráfica 7. Mercados destino de las exportaciones de banano que presenta mayor exigencia con respecto al recurso humano contratado



Fuente: Las autoras tomando información del Centro de Estudios del Banano – CEB de ASBAMA, datos suministrados por la CONTRADE 2008

Como se puede observar en la gráfica el mercado europeo con una participación del 60% resultó ser el más exigente en materia laboral. Seguido por el mercado estadounidense con una participación del 35%, el mercado centroamericano con 3% y por último otros mercados con una participación del 2%.

Lo anterior se debe a las experiencias vividas en el pasado por los países europeos en materia laboral, han sembrado las bases para que estos no vuelvan a cometer los mismos errores, estos han aprendido que la ineficiencia de las empresas no tienen que ser cargada únicamente a los costos laborales. Es por ello, que su aporte a la eficiencia, efectividad y economía en la comercialización del banano radica en la implementación de un conjunto de aspectos en donde prime el respeto de los derechos y deberes de los trabajadores, el adecuado clima

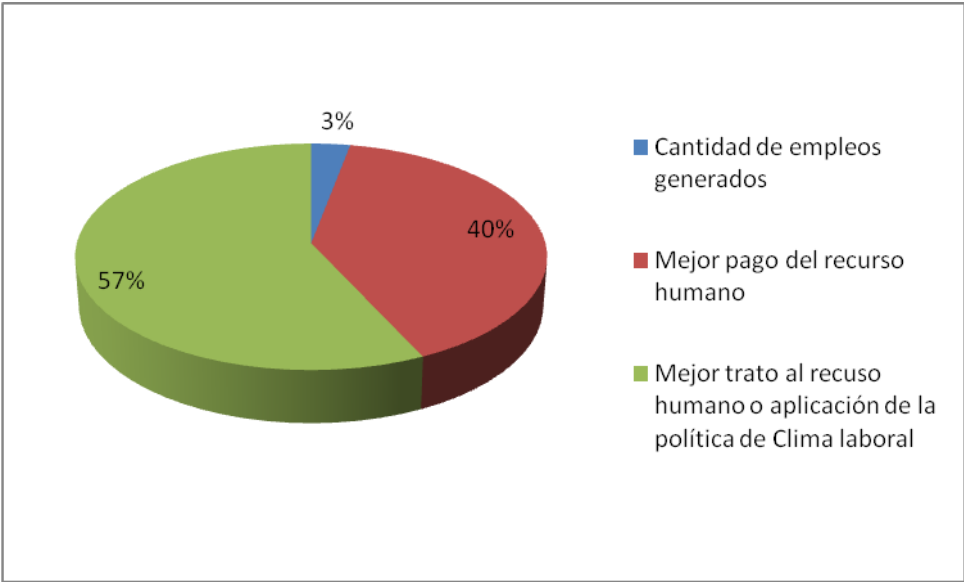
laboral, su justa remuneración, como también el aporte tecnológico por parte empresarios y su gestión comercial.

Cuadro 7. Exigencias por parte del mercado internacional con respecto al recurso humano empleado en la producción del banano

Pregunta	Porcentaje %
Cantidad de empleos generados	3%
Mejor pago del recurso humano	40%
Mejor trato al recuso humano o aplicación de la política de Clima laboral	57%

Fuente: Comercializadoras Internacionales del Magdalena encuestadas.

Gráfica 8. Exigencias por parte del mercado internacional con respecto al recurso humano empleado en la producción del banano



Fuente: Comercializadoras Internacionales del Magdalena.

A la pregunta ¿A qué hacen referencia las exigencias por parte del mercado internacional con respecto al recurso humano empleado en la producción del banano?, las comercializadoras internacionales de banano respondieron lo siguiente: 57% Mejor trato al talento humano o aplicación de la política del clima

laboral, 40% al mejor pago del recurso humano y 3% cantidad de empleos generados.

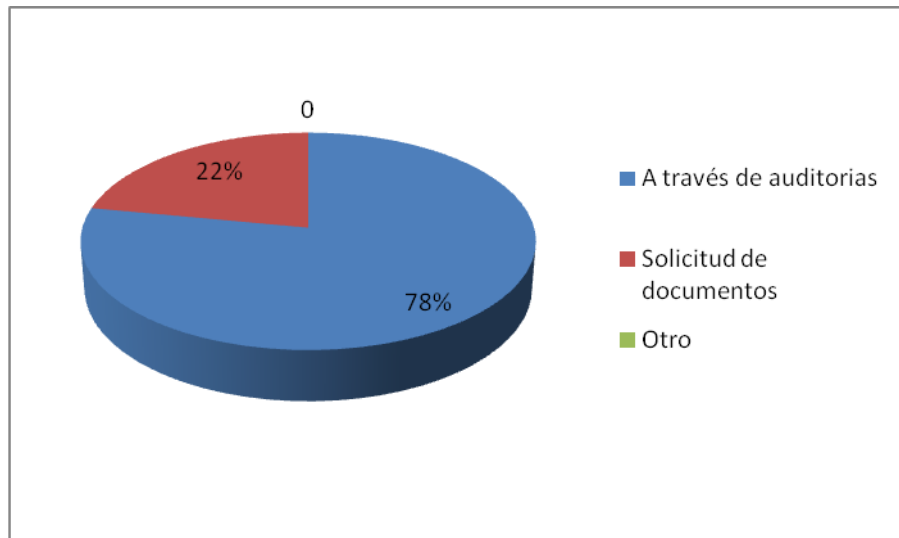
Detallando las exigencias internacionales con respecto al trato del recurso humano, encontramos que la ventaja competitiva que caracteriza a los países en vía de desarrollo es contar con mano de obra barata, la cual atrae a empresas multinacionales a invertir en nuestro país. Pero su paso en la historia del país con respecto al trato y remuneración de los trabajadores en ambas zonas bananeras fue explotador. En la actualidad, existe una preocupación por algunos países compradores para que eso no vuelva a repetirse y es el caso de Unión Europea, región esta que se caracteriza por respetar las cultura y el trato a los trabajadores.

Cuadro 8. Mecanismos del mercado internacional para el cumplimiento de medidas en materia laboral aplicadas por las empresas

Tipo	Porcentaje %
A través de auditorias	78%
Solicitud de documentos	22%

Fuente: Comercializadoras Internacionales del Magdalena encuestadas.

Gráfica 9. Mecanismos del mercado internacional para el cumplimiento de medidas en materia laboral aplicadas por las empresas



Fuente: Comercializadoras Internacionales del Magdalena encuestadas.

Como se puede observar en la gráfica son las auditorias las medidas más empleadas por el mercado internacional especialmente el europeo para corroborar la aplicabilidad de las normas laborales de las empresas productoras y comercializadoras de banano.

La Unión Europea es el primer gran importador, contrario del estadounidense, resulta altamente intervenido por barreras comerciales de diversos tipos y además de una alta sensibilidad política. Dentro de las políticas que manejan los países europeos que consumen la fruta, encontramos el compromiso y sentido de pertenencia de un gran número de ciudadanos, que respetan las tradiciones, las culturas nacionales y regionales, donde prevalece la protección de los derechos fundamentales, como son el trabajo y el medio ambiente.

12.2 EMPRESAS EXISTENTES EN EL SECTOR BANANERO DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA Y SU PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO CON LAS REFORMAS LABORALES INSTAURADAS.

El comercio mundial del banano está dominado por una estructura oligopólica, ya que cinco multinacionales lo controlan gran parte del mercado: como Chiquita y Dole de Estados Unidos, Del Monte de Inglaterra, Noboa de Ecuador y Fyffes de Irlanda. Estas empresas descubrieron con la experiencia, que el mayor margen de utilidad en el negocio del banano estaba en la fase de la comercialización y no tanto en la producción. Así, desde hace algunas décadas empezaron a vender sus plantaciones y a comprar la producción a través de contratos. De esta forma, las Compañías comercializadoras dejaron en los productores locales el manejo de las Difíciles relaciones laborales, así como la responsabilidad ambiental²⁸.

En 2006 y 2007, las tres comercializadoras que concentraron la mayor participación del volumen de las exportaciones de banano en el Magdalena fueron en su orden Técnicas Baltim (Tecbaco), Banacol y Uniban, que juntas participaron con cerca del 80% del comercio. Otras comercializadoras fueron Proban (filial del DoleFoods), Banadex (filial de Chiquita Brands) y Conserba (filial de Fresh del Monte)²⁹.

Vale la pena destacar que una cooperativa de pequeños productores de banano creada en Orihueca en 1984, Asoproban, logró exportar en 2006 cerca de 32 mil toneladas de banano, por un valor de 8,5 millones de dólares, lo que representó el 8% del total de exportaciones de este producto. La otra comercializadora internacional del ámbito regional que tuvo una participación destacada fue La Samaria, con el 3% del total exportado³⁰.

²⁸ Ibid. 53

²⁹ Ibid. 53

³⁰ Ibid. P. 55.

En 2007, se destacó la presencia de una nueva comercializadora del Magdalena, Banasan (C.I. Bananeros Unidos de Santa Marta S.A.), que alcanzó una participación del 17% del banano exportado por el departamento. Esta comercializadora internacional está conformada por cinco grupos empresariales de larga tradición bananera y agrícola en la región como C.I Banex, C.I. Tropics, Agromayor, Frutesa y Banapalma, del que forman parte las familias Díaz Granados, K´David, Vives y Holguín. Esta comercializadora suministra banano al mercado internacional, con los sellos de Chiquita, Dole, Fyffes y Gesst, entre otras³¹.

³¹ Ibid. P. 55

En 2009, las empresas comercializadoras con mayor participación en el mercado fueron:

Cuadro 9. Comercializadoras que operan en la vieja y nueva zona bananera

Comercializadoras	Part. %	Cajas	Hectáreas (Cajas/100)	Costo Mano de obra por hectareas (Hectareas/3,32)
C.I. Tecnicas Baltime de Colombia S.A.	32,15	6.455.016	64.550	214.307
C.I. BANASAN S.A	23,28	6.680.534	66.805	221.794
C.I. BANACOL S.A.	17,95	4.232.290	42.323	140.512
EXPOCARIBE S.A.	10,77	3.103.525	31.035	103.037
C.I. LA SAMARIA S.A.	9,61	1.082.022	10.820	35.923
C.I. PROMOTORA BANANERA S.A. PROBAN	1,87	747.141	7.471	24.805
C.I. UNION DE BANANEROS DE URABA S.A.	1,37	573.102	5.731	19.027
C.I. CARCAS LTDA	0,77	181.865	1.819	6.038
C.I. ECOFAIR S.A.	0,68	160.457	1.605	5.327
C.I. FRUTAS DEL CAMPO	0,5	117.779	1.178	3.910
C.I. PRODUCTOS SANTA MARTA S.A. C.I. PROSAN S.A.	0,47	111.748	1.117	3.710
C.I. BANUR	0,16	38.473	385	1.277
EXPORTADORA DE FRUTAS LTDA - EXPOFRUT LTDA	0,15	36.382	364	1.208
COOPEBAM	0,07	16.862	169	560
TRANS WORLD CHARTERING S.A.	0,05	11.301	113	375
DALL ORTO FRUIT TRADING S.R.L.	0,04	10.521	45	148
COMPAÑÍA FRUTERA DE SEVILLA LLC	0,02	4.452	43	143
SERVICIOS TECNICOS BANANEROS LTDA	0,02	4.320	43	143
APM GLOBAL LOGISTICS COLOMBIA LTDA DAMCO	0,02	4.237	42	141
C.I. CHIPS LTDA	0,01	2.970	30	99
C.I. DEL SUR S.A.	0,01	2.520	25	84
C.I. FRUTAS Y VERDURAS DEL TAYRONA S.A.	0,01	1.781	18	59
C.I. FRUCOLMV S.A.	0,005	1.085	11	36
ASOPROBAN - COOPERATIVA DE PARCELEROS Y PEQU	0,004	1.040	10	35
C.I. MUNDO METAL S.A.	0,004	931	9	31
NOVACAMPO S.A.	0,003	759	8	25
INCA METAL S.A.	0,0001	12	0	0
TOTAL	100	23.583.125	235.769	782.754

Fuente: Las autoras apoyada en información obtenida del Centro de Estudios del Banano CEB

En la tabla se muestra las empresas que actualmente se encuentran operando tanto en la antigua zona bananera (Santa Marta, Ciénaga, Zona Bananera, El Reten, Aracataca y Fundación) como en la nueva zona bananera (Dibulla). Con sus respectivas hectáreas aproximadas cultivadas y el costo de mano de obra por

hectárea. De la cuales se desatacan las comercializadoras en su orden de participación: C.I. Técnicas Baltim de Colombia S.A., C.I. BANASAN, Expocaribe S.A., C.I. La Samaria S.A., C.I. Promotora Bananera S.A. PROBANA, C.I. BANACOL S.A., C.I. Unión de Bananeros de Urabá S.A. Con sus respectivas participaciones en el mercado internacional.

Cuadro 10. Mercado destino de las exportaciones del departamento del Magdalena con su respectivo costo de mano de obra

Mercado destino Exportaciones	Toneladas	Cajas	Precio Caja	Costo mano de obra/hectara
MERCADO EUROPEO	235.058	17.486.838	1.128.183	580.563
Belgica	175.989	9.088.146		
España	18.857	5.900.477		
Irlanda	13.671	990.264		
Inglaterra	11.471	717.592		
Reino Unido	8.943	453.730		
Italia	6.127	336.629		
Mercado Norteamericano	136.461			
USA	136.461	5.900.477	295.024	195.896
Otros	7.604	429.178		
Mercado Centroamericano	11.107			
Costa Rica	11.107	614.492	30.725	20.401

Fuentes: Las autoras apoyada en información obtenida del Centro de Estudios del Banano CEB

La presente tabla muestra los costos laborales aproximados teniendo en cuenta los siguientes datos:

- Los datos del mercado destino de las exportaciones del departamento del Magdalena, al igual que las toneladas y las cajas fue obtenido por ASABAMA.
- Mientras que el precio de la caja exportada se calculó dividiendo la cantidad total de caja exportada por mercado destino de las exportaciones, entre el precio promedio pagado por cada mercado destino, siendo 20 dólares el valor de la caja en el mercado estadounidense y 15.5 euros el valor de la caja en el mercado europeo. Estos datos fueron obtenidos del análisis de la cadena de

producción y comercialización del banano, caso colombiano por el profesor Andrés Restrepo Castaño 2009.

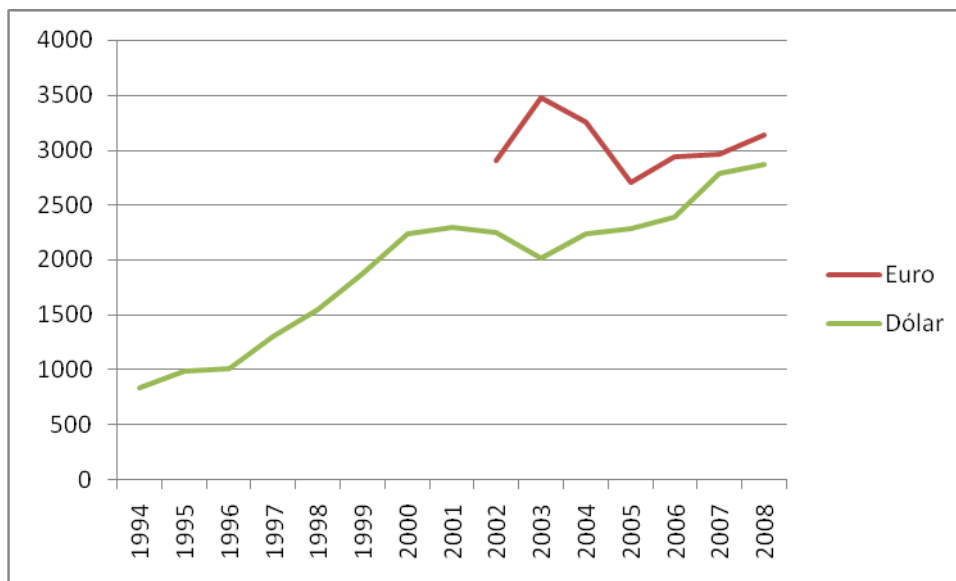
- Para hallar los costos laborales aproximados se dividió la cantidad de cajas de cada mercado destino total entre 100 (promedio de cajas obtenidas por hectárea), para así obtener la cantidad de hectáreas y luego multiplicar este dato por el índice de empleo total (índice de empleo directo en el banano es de 0,83 por hectárea. El índice de empleo indirecto es 3 por cada directo es decir lo triplica quedando así $(0.83 \times 3) = 2.49$, luego el índice total de empleo es: $0.83 + 2.49 = 3.32$

El rendimiento óptimo de las fincas que cultivan banano es exportar entre 200 a 220 cajas por hectárea, pero en la realidad las fincas ubicadas en la antigua zona bananera no alcanzan a producir ni la mitad. En la medida que reducen sus cajas a exportar en la misma medida reducen sus ingresos, lo que a su vez termina con el despido de mano de obra.

El rendimiento de las fincas de banano para exportación depende de varios factores, dentro de los principales se encuentran: climáticos (excesos o escasa lluvia, fuertes vientos o vendavales) y los costosos procesos fitosanitarios (compra de insumos, fumigación aérea, sistemas de riego, control de manual de plagas, hongos, bacterias, entre otros).

12.3 COMPARACION DE LAS REPERCUSIONES DEL PRECIO DEL BANANO EN EL MERCADO INTERNACIONAL CON LA GENERACION DEL EMPLEO DEL SECTOR BANANERO DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA 1994-2008

Gráfica 10. Comportamiento del Euro y el dólar durante 1994-2008



Fuente: Banco de la República.

Como el destino de las exportaciones de banano del departamento se encuentran destinada principalmente en un 60% al mercado europeo, y un 35% al mercado estadounidense Unidos, analizaremos el comportamiento tanto de la tasa de cambio en euros como en dólares en entre el periodo del 1994 al 2008.

Desde 1993, la Unión Europea empezó a aplicar el arancel único a la importación de banano, que en últimas busca favorecer la comercialización del banano producido en las ex colonias europeas en África, el Caribe y el Pacífico (ACP). A partir de la aplicación de la medida, el consumo *per cápita* del banano ha disminuido en promedio 1 por ciento anual, mientras el consumo global de frutas por persona aumentó aproximadamente el 1 por ciento anual. Esto se explica

porque en la UE las barreras de importación de otras frutas son bajas. Por el contrario, en Estados Unidos el banano no tiene ninguna clase de aranceles, por lo que el producto puede competir libremente con las otras frutas. Por lo anterior, el consumo *per cápita* de banano en ese país se ha incrementado en el 1 por ciento promedio anual³²

Hasta el 2005, la UE aplicó al banano procedente de América Latina un sistema de cuotas, el cual constaba de un arancel de 75 euros por tonelada y la licencia de importación de unos 200 euros, lo que sumaba cerca de 275 euros por tonelada. Luego de múltiples litigios con los países Latinoamericanos y sanciones de la OMC, la UE empezó a aplicar desde el 1 de enero de 2006 un arancel de 176 euros por tonelada de banano, procedente de América Latina. Este sistema de tarifa es una forma de proteger la actividad bananera de los países ACP, asegurándoles un cupo de 775 mil toneladas sin arancel.³³

Ante la protesta de los países productores de banano de América Latina ante la OMC, en la Ronda de Doha de 2008, la Unión Europea llegó a un principio de acuerdo con los países latinoamericanos para reducir el arancel único para las importaciones de banano de manera progresiva. El acuerdo consistía en pasar de 176 euros (260 dólares) por tonelada que se cobran actualmente y reducirlo progresivamente a partir de 2009 hasta quedar en 114 euros (179 dólares) en 2016. En 2009 se debería cobrar un arancel de 148 euros por tonelada (28 euros menos), lo que significaría que los bananeros colombianos se ahorrarían 430 millones de euros o 700 millones de dólares en ocho años. De esta cifra, a los bananeros del Magdalena les correspondería cerca de 200 millones de dólares. Pero la buena noticia apenas duró tres días, ya que el comisario europeo de comercio confirmó que el fracaso de la Ronda de Doha en Ginebra, se llevó por

³²BORRELL, Brent y BAUER, Marcia, 2004. El drama bananero de la UE: Todavía no se ha escrito el último capítulo. Nuevas distorsiones de una política de tarifa única elevada, Centre for Internacional Economics, Canberra y Sydney..

³³ Op. Cit. VILORIA.

delante el acuerdo bananero con los países de América Latina. El arancel europeo sigue vigente y por tanto, la actividad bananera del Magdalena y de Colombia debe buscar otras salidas a la crisis.³⁴

Así mismo, el nivel crítico del arancel europeo es el de 75 euros por tonelada: “por cada incremento de 10 euros por tonelada en el arancel, se produce una probable pérdida de acceso latinoamericano de 70.000 toneladas”³⁵.

De acuerdo con lo anterior, al pasar de 75 euros a 176 euros el arancel, la pérdida probable sería de 707 mil toneladas para todos los países exportadores de banano de América Latina. Como esa región produce entre 8,6 y 9 millones de toneladas de banano, en la que Colombia participa con un poco más del 16%, la pérdida colombiana podría oscilar entre 115 mil y 126 toneladas al año. A su vez, el arancel europeo llevaría a que los bananeros del Magdalena tuvieran una pérdida probable entre 32 mil y 35 mil toneladas anuales de banano, que al precio FOB de 2007 (4,98 dólares por caja), representaría entre 8,8 y 9,6 millones de dólares de 2000. Estas cifras son únicamente un ejercicio de cálculo, pero pueden dar una idea de las pérdidas que produce el arancel europeo a la economía bananera del Magdalena y Colombia.³⁶

El mercado italiano tuvo una participación destacada en 1997 y 1998, llegando a ser superior a la de Estados Unidos, pero luego se desplomó y no volvió a recuperarse. Por su parte Rusia mostró un mercado pujante a finales de los años noventa, período que coincidió con los primeros años de capitalismo en ese país, pero luego la demanda cayó a cifras mínimas en 2001 y 2003. Al año siguiente se notó una fuerte recuperación de la demanda, pero esta no pudo sostenerse y en 2007 de nuevo disminuyó de manera significativa.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

³⁶ Op. Cit. VILORIA.

Al analizar el período completo se encontraron algunos detalles: la Unión Europea es el mayor consumidor mundial de banano; Bélgica siempre ha sido el principal destino del banano del Magdalena, pero entre 1997 y 2001 su participación descendió del 55% al 48%. Por su parte, el mercado de Estados Unidos ha sido el segundo más importante a partir de 1999, año en que desplazó a Alemania de esa posición. Este último país tuvo una participación significativa hasta 2001, posición que no ha vuelto a alcanzar en los años siguientes.

De acuerdo con las cifras reportadas por el DANE, en 2007 Bélgica y Estados Unidos se mantuvieron como los dos principales destinos del banano magdalenense, concentrando en estos dos mercados el 76% de las exportaciones. Lo que llama la atención y marca la diferencia con los datos registrados por Augura (2008), es la baja participación de Alemania y Rusia, mientras Holanda, Reino Unido y España muestran una participación superior. De cualquier forma, los productores y comercializadoras deben tener en cuenta que los países que han aumentado recientemente sus importaciones de banano por encima de la media son Rusia, China, Europa central y oriental y los países de la antigua Unión Soviética. En promedio, el consumo mundial de banano fue de 8,5kg./año por persona y en Europa fue de 10,5 kg./año. Por países, los mayores consumos *per cápita* se registraron en Suecia (15,2 kg./año), Alemania, Noruega y Estados Unidos (14 kg./año).

Por otro lado y con respecto al dólar, luego de una fuerte devaluación del peso ocurrida en el segundo semestre de 2002 y primeros meses de 2003, se inició un largo proceso revaluacionista. En estos cinco años, las presiones para la apreciación del peso están relacionadas con la entrada masiva de capitales por IED (petróleo y gas principalmente), mejora en los términos de intercambio, aumento de las exportaciones, incremento en la entrada de remesas y del endeudamiento externo.

El aumento en los precios internacionales del petróleo, carbón, ferroníquel y café fue mejorando los términos de intercambio a favor de la economía colombiana.³⁷

Adicional a lo anterior, una tasa de interés interna alta y un riesgo país bajo se han convertido en atractivos para que agentes externo compren portafolios en pesos, presionando aún más la revaluación frente al dólar, que en 2007 fue de 12% promedio anual en términos nominales. Entre el 2003 y 2007, la revaluación nominal del peso fue de 33%, mientras la real (medida por el ITR-IPP comercio total) se ubicó en el 17%.

Es importante destacar que al igual que el peso colombiano, otras monedas se han apreciado frente al dólar como el peso chileno, el real brasileño y el peso peruano. Así mismo, se debe señalar que el peso colombiano se ha depreciado o apreciado en márgenes pequeños frente a otras monedas como el bolívar Venezuela), el euro (Unión Europea), el real (Brasil) y el peso de Chile, países con los cuales Colombia comercia más del 40% de sus exportaciones no tradicionales, las cuales durante el 2007 crecieron el 25,5%.³⁸

Los bananeros, cafeteros y textileros colombianos han visto afectadas sus actividades económicas por la revaluación del peso frente al dólar. En la última década, la Tasa Representativa de Mercado (TRM) más elevada se presentó el 11 de febrero de 2003, cuando se acercó a 3 mil pesos por dólar. Si se fija esta tasa de cambio y se aplica al valor FOB de las exportaciones de banano de Colombia entre los años 2004 y 2007, da como resultado que los bananeros colombianos dejaron de percibir 1,2 billones de pesos por este fenómeno, de los cuales cerca de 350 mil millones debían corresponder a los bananeros del Magdalena³⁹

³⁷ BANCO DE LA REPÚBLICA, 2005.

³⁸ BANCO DE LA REPÚBLICA, 2008.

³⁹ Ibid. P 23

Cuadro 11. Calculo de los recursos dejados de percibir por los bananeros colombianos como consecuencias de la revaluación del peso 2003-2007

Año	TRM (\$)	Exportaciones de banano Millones (US\$)	Exportaciones de banano Millones \$	Valor a T.C. Feb. 11-2003 Millones \$
Feb. 11 de 2003	2.968,9			
2004	2.626,2	394,4	1.035.809,3	1.170.966,0
2005	2.320,8	460,9	1.069.714,4	1.368.457,5
2006	2.358,0	477,9	1.126.822,2	1.418.766,2
2007	2.078,4	526,6	1.094.371,0	1.563.296,9
Total		1.859,8	4.326.716,9	5.521.486,6
Dejado de percibir				1.194.769,7

Fuente: Cálculos de Joaquín Viloria de La Hoz. Con base en el DANE valor exportaciones y Banco de la Republica (TRM, Tasa Representativa del Mercado)

El cuadro anterior mostró el comportamiento del dólar el cual fue descendiendo años tras años, lo que afectó directamente las exportaciones de banano colombiano, especialmente al departamento del magdalena, por ser su segundo mercado de preferencia. Dentro de la cadena productiva del banano los productores independientes, que en su mayoría son propietarios de fincas pequeñas, fueron los que se vieron más golpeados con estos cambios bruscos en la devaluación del dólar o revaluación del peso colombiano. Porque en la medida que baja el dólar así mismo baja el precio de compra del banano propuesto por las comercializadores a dichos productores.

Estos cambios en la revaluación del peso, tuvieron sus efectos negativos en la mano de obra empleada en el proceso productivo del banano, el cual se redujo debido a los despidos masivos y a la disminución de la demanda de la mano de obra en la mayoría de las fincas independientes. Situación similar se presentó en las fincas propias de las Comercializadoras Internacionales, se redujo la demanda de mano de obra.

13. RESULTADOS Y DISCUSION

Con respecto a la flexibilidad laboral y su incidencia en la generación de empleo en el sector bananero del departamento del Magdalena, la investigación efectuada por Viloria, donde se extrajo el empleo directo e indirecto generado por el sector bananero en el departamento del Magdalena del 2002 al 2008, evidenció un incremento de 5,4%, al pasar de 35.152 mil a 37.066 mil empleos en el período 2002-2008. Siendo el indirecto triplicado con respecto al directo.

A pesar de la amenaza que representa el cultivo de la palma en las zonas bananeras del departamento, el cultivo del banano sigue siendo representativo en demanda de mano de obra, según el Centro de Estudios del Banano CEB. Cuya actividad económica se está desplazando al departamento de La Guajira. El banano se sigue comercializando a nivel mundial, es el producto agrícola que ocupa el tercer puesto en exportación en el país. Su cultivo y comercialización ha generado divisas y empleo. De ahí la importancia de su permanencia, fortalecimiento y crecimiento como actividad económica en el departamento del Magdalena. Porque generaría un problema social difícil de resolver. Al cual hay que buscarle alternativas de solución.

Los resultados de la encuesta aplicada a las comercializadoras internacionales de banano ubicadas en el departamento, evidenciaron que los principales factores que afectan al sector son: la contratación de recurso humano, la situación del mercado internacional del banano, la legislación laboral, problemas ambientales y los problemas internos de seguridad. Y los problemas se profundizan cuando se presentan devaluaciones sea del dólar o del euro frente a las demás monedas, o sobre oferta de la fruta en el mercado internacional (al reducirse las cuotas de participación de las empresas), porque a los productores y comercializadoras, los

ingresos por ventas disminuyen, y cuando esto sucede se presentan por lo general recorte de personal sobre todo de mano de obra indirecta. La legislación laboral en los últimos años ha favorecido a las empresas del sector, sin embargo la preocupación por el incremento de los costos y la disminución de las utilidades están haciendo que los productores decidan desplazarse a otro departamento, diversificar o cambiar sus cultivos.

Lo anterior se debe a las experiencias vividas en el pasado por los países europeos en materia laboral, han sembrado las bases para que estos no vuelvan a cometer los mismos errores, estos han aprendido que la ineficiencia de las empresas no tiene que ser cargada únicamente a los costos laborales. Es por ello, que su aporte a la eficiencia, efectividad y economía en la comercialización del banano radica en la implementación de un conjunto de aspectos en donde prime el respeto de los derechos y deberes de los trabajadores, el adecuado clima laboral, su justa remuneración, como también el aporte tecnológico por parte empresarios y su gestión comercial.

A la pregunta ¿A qué hacen referencia las exigencias por parte del mercado internacional con respecto al recurso humano empleado en la producción del banano?, las comercializadoras internacionales de banano respondieron lo siguiente: 57% Mejor trato al talento humano o aplicación de la política del clima laboral, 40% al mejor pago del recurso humano y 3% cantidad de empleos generados.

Detallando las exigencias internacionales con respecto al trato del recurso humano, encontramos que la ventaja competitiva que caracteriza a los países en vía de desarrollo es contar con mano de obra barata, la cual atrae a empresas multinacionales a invertir en nuestro país. Pero su paso en la historia del país con respecto al trato y remuneración de los trabajadores en ambas zonas bananeras fue explotador. En la actualidad, existe una preocupación por algunos países

compradores para que eso no vuelva a repetirse y es el caso de Unión Europea, región esta que se caracteriza por respetar las cultura y el trato a los trabajadores.

Las auditorias son las medidas más empleadas por el mercado internacional especialmente el europeo para corroborar la aplicabilidad de las normas laborales de las empresas productoras y comercializadoras de banano.

La Unión Europea es el primer gran importador, contrario del estadounidense, resulta altamente intervenido por barreras comerciales de diversos tipos y además de una alta sensibilidad política. Dentro de las políticas que manejan los países europeos que consumen la fruta, encontramos el compromiso y sentido de pertenencia de un gran número de ciudadanos, que respetan las tradiciones, las culturas nacionales y regionales, donde prevalece la protección de los derechos fundamentales, como son el trabajo y el medio ambiente.

Con respecto a la empresas existentes en el sector bananero del departamento del Magdalena y su participación en el empleo con las reformas laborales instauradas. Las compañías comercializadoras dejaron en los productores locales el manejo de las Difíciles relaciones laborales, así como la responsabilidad ambiental. Las empresas que actualmente se encuentran operando tanto en la antigua zona bananera (Santa Marta, Ciénaga, Zona Bananera, El Reten, Aracataca y Fundación) como en la nueva zona bananera (Dibulla). Con sus respectivas hectáreas aproximadas cultivadas y el costo de mano de obra por hectárea. De la cuales se desatacan las comercializadoras en su orden de participación: C.I. Técnicas Baltime de Colombia S.A., C.I. BANASAN, Expocaribe S.A., C.I. La Samaria S.A., C.I. Promotora Bananera S.A PROBAN, C.I. BANACOL S.A., C.I. Unión de Bananeros de Urabá S.A. Con sus respectiva participaciones en el mercado internacional.

El rendimiento óptimo de las fincas que cultivan banano es exportar entre 200 a 220 cajas por hectárea, pero en la realidad las fincas ubicadas en la antigua zona bananera no alcanzan a producir ni la mitad. En la medida que reducen sus cajas a exportar en la misma medida reducen sus ingresos, lo que a su vez termina con el despido de mano de obra.

Y la comparación de las repercusiones del precio del banano en el mercado internacional, con la generación del empleo del sector bananero del departamento del Magdalena 2002-2008, se encontró que de acuerdo con las cifras reportadas por el DANE, en 2007 Bélgica y Estados Unidos se mantuvieron como los dos principales destinos del banano magdalenense, concentrando en estos dos mercados el 76% de las exportaciones. Pero en promedio, el consumo mundial de banano fue de 8,5kg./año por persona y en Europa fue de 10,5 kg./año. Por países, los mayores consumos *per cápita* se registraron en Suecia (15,2 kg./año), Alemania, Noruega y Estados Unidos (14 kg./año). El peso colombiano se deprecio o aprecio en márgenes pequeños frente a al euro, según Banco de la República 2008.

Por otro lado y con respecto al dólar, luego de una fuerte devaluación del peso ocurrida en el segundo semestre de 2002 y primeros meses de 2003, se inició un largo proceso revaluacionista. Adicional a lo anterior, una tasa de interés interna alta y un riesgo país bajo se han convertido en atractivos para que agentes externos compren portafolios en pesos, presionando aún más la revaluación frente al dólar, que en 2007 fue de 12% promedio anual en términos nominales. Entre el 2003 y 2007, la revaluación nominal del peso fue de 33%, mientras la real (medida por el ITR-IPP comercio total) se ubicó en el 17%.

Los bananeros colombianos han visto afectadas sus actividades económicas por la revaluación del peso frente al dólar. El comportamiento del dólar viene descendiendo, afectando directamente las exportaciones desde el departamento

del magdalena, por ser su segundo mercado. Y a la cadena productiva, especialmente a los productores independientes, que en su mayoría son propietarios de fincas pequeñas, quienes fueron los más golpeados con estos cambios bruscos en la devaluación del dólar o revaluación del peso colombiano. Porque al bajar el dólar así mismo baja el precio de compra del banano propuesto por las comercializadores a dichos productores. Estos cambios en la revaluación del peso, igualmente afectaron negativamente la mano de obra empleada en el proceso productivo, el cual se redujo debido a los despidos masivos por disminución de la demanda de la mano de obra en la mayoría de las fincas independientes como en la comercializadoras internacionales.

14. CONCLUSIONES

Los resultados detectados en la presente investigación fueron los siguientes:

Se cumplió el objetivo general de esta investigación, al haber analizado el proceso de flexibilidad del sector bananero del departamento del Magdalena en el periodo 2002-2008, encontrando que la flexibilización laboral lo único que ha conseguido es disminuir los costos de mano de obra, y por consiguiente los costos de producción. El problema no es de rigidez o flexibilidad laboral, sino analizar qué dispositivos y normas institucionales debe mantenerse, modificarse o bien abandonarse, qué nuevas rigideces habrá que crear y lo más importante, ver quién gana o pierde con determinadas disposiciones, qué intereses se verán favorecidos o perjudicados por su modificación y de qué manera se distribuyen los riesgos y los costos que estos cambios implican.

Igualmente se alcanzaron los objetivos específicos, al determinarse la correspondencia entre la flexibilidad laboral y la absorción de la fuerza de trabajo en el sector bananero del departamento del Magdalena.

Como también se identificó el número de empresas existentes en el sector bananero del departamento del Magdalena y su participación en el empleo con las reformas laborales instauradas. Resaltando las empresas como C.I. Técnicas Baltim de Colombia S.A., C.I. Banasan S.A., Expocaribe S.A., C.I. La Samaria S.A., C.I. Promotora Bananera S.A. Proban, C.I. Unión de Bananeros de Urabá S.A. entre otras.

Y por último se logró analizar las repercusiones del precio del banano en el mercado internacional con la generación de empleo del sector bananero del

departamento del Magdalena 2002-2008. Sobre todo porque el banano tiene un mercado internacional con mayor participación en Europa y en Estados Unidos, países que poseen monedas susceptibles al cambio constante afectando así la revaluación del peso frente al euro como al dólar, teniendo sus efectos negativos en la mano de obra empleada en el proceso productivo, el cual se redujo debido a los despidos masivos y a la disminución de la demanda de la mano de obra en la mayoría de las fincas independientes. Situación similar se presentó en las fincas propias de las Comercializadoras Internacionales, se redujo la demanda de mano de obra.

15. RECOMENDACIONES

Es indudable la generación de empleo que genera el sector bananero al departamento del Magdalena, sin embargo los altos costos de mantenimiento le vienen restando competitividad, la cual puede ser compensada con tecnología, educación e infraestructura.

Así mismo, las empresas que forman parte de la cadena productiva del banano deben centrar su interés en fortalecer el consumo nacional del banano, para asegurar su consumo interno, formando así parte fundamental en la dieta alimenticia de los colombianos, así como lo son otros productos, sobre todo por la ventaja que tiene esta fruta, al poderse consumir directamente verde o madura. E incentivar proyectos para consumirla procesada.

BIBLIOGRAFIA

ASOCIACIÓN CAMPESINA DE ANTIOQUIA. La Masacre de las Bananeras y El Movimiento Campesino. Boletín No. 10. Enero-Febrero de 2010.

BANCO DE LA REPÚBLICA, 2005.

BANCO DE LA REPÚBLICA, 2008.

BENSUSÁN Graciela. La efectividad de la legislación laboral en América Latina. Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra. 2007

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, EXTENSIÓN Y PUBLICACIONES. Santiago de Chile. 2005

BORRELL, Brent y BAUER, Marcia, 2004. El drama bananero de la UE: Todavía no se ha escrito el último capítulo. Nuevas distorsiones de una política de tarifa única elevada, Centre for Internacional Economics, Canberra y Sydney..

CASCANTE CASTILLO Germán Eduardo. Manual Práctico de Legislación Laboral. 2003. <http://www.aulafacil.com/Macro/Lecc-22-macro.htm>

CHAVEZ RAMIREZ, Irma Paulina. Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y Conceptos. Revista de la Facultad de Economía. BUAP.

DE LA GARZA, Enrique. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica, México. 2000.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN 1486. Compendio. Tesis y Otros Trabajos de Grado. Edición actualizada. Colombia - Bogotá, 2.010.

LA REPÚBLICA, Agronegocios, julio-agosto de 2008. “Banano orgánico, una oportunidad”, Bogotá.

LAGOS, R. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? Revista de la CEPAL, 54.

Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Del 27 de diciembre de 2002.

MARTÍNEZ, Héctor, et al., 2005. La cadena del banano en Colombia. Una mirada global de su estructura y dinámica 1991-2005, MADR, Observatorio Agrocadenas Colombia, Bogotá.

MUÑOZ, Eduardo, 2008. Acuerdo sobre el banano y datos estadísticos, Ministerio de Comercio Exterior, Industria y Turismo, Conferencia dictada en Santa Marta, 29 de agosto de 2008.

PORTAFOLIO, Bogotá, 29 de julio de 2008. “Acuerdo bananero también se desplomó”.

RAMÍREZ, Manuel, 2007. *Pobreza y servicios públicos domiciliarios*, MERPD, DNP. Bogotá.

RGS, Red de Gestores Sociales, “Por caída del dólar los bananeros han perdido \$1,24 billones de pesos”, 12 de junio de 2008, información disponible en

Internet. Viloría De la Hoz, Joaquín, 2007. "Nutrición en el Caribe colombiano y su relación con el capital humano", *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional*, N° 93,

SIERRA S. Luis Eduardo. Cultivo del Banano Producción y Comercio. Turbana Uniban Augura Medellín 1993.

SILVA CARDONA, Aldema. Consultado en mayo de 2011. Disponible en <http://www.@gerencie.com>

TEXANOS, José. El trabajo Perdido ¿Hacia una civilización Postlaboral? Biblioteca Nueva, España. 2001.

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA. Consejo Académico. Acuerdo Académico 006 Por el cual se reglamenta el artículo 184 del Reglamento Estudiantil, referido a los criterios para definir el proyecto de investigación. Santa Marta. UNIMAG. 29 de agosto de 2006.

VILORIA DE LA HOZ, Joaquín. "Banano y la revaluación en el departamento del Magdalena 1997-2007". (En línea). (Septiembre de 2008). Disponible en (<http://asbama.com/wp-content/uploads/2013/05/DTSER-105-Joaquin-Viloria-de-la-Hoz.pdf>)

ANEXOS

Anexo A

FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR BANANERO DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA 2002-2008

Objetivo: Evaluar el proceso de flexibilidad laboral del sector bananero del departamento del Magdalena en el período 2002-2008

1. ¿Cuál son las empresas Comercializadoras Internacionales que forman parte de su competencia?

2. ¿Cómo se contrató el personal que se encuentra vinculado a esta empresa?

- a) Directamente ____
- b) Outsourcing ____
- c) Directamente y por Outsourcing ____

3. ¿Cuál de las siguientes externalidades influye directamente con la contratación del recurso humano en la empresa?

- a) Legislación laboral
- b) Problemas ambientales
- c) Situación del mercado internacional del banano
- d) Problemas internos de seguridad

4) ¿De los mercados internacionales a donde va dirigido el banano que su empresa produce cual tiene mayor exigencia con respecto al recurso humano empleado?

- a) Estados Unidos
- b) Unión Europeo
- c) Otro ¿Cuál? _____

5) ¿A qué hacen referencia las exigencias por parte del mercado internacional con respecto al recurso humano empleado en la producción del banano?

- a) Cantidad de empleos generados
- b) Mejor pago del recurso humano
- c) Mejor trato al recuso humano o aplicación de la política de Clima laboral
- d) Otro ____

6) ¿Como corrobora el mercado internacional el cumplimiento de sus medidas en materia laboral con las aplicadas por la empresa?

- a) A través de auditorias ____
- b) Solicitud de documentos ____
- c) Otro ____

Anexo B.

ZONAS BANANERAS HISTÓRICA Y NUEVA



Anexo C.

FOTOS TOMADAS A EMPLEADOS DE LA FINCA MANDESA





